

3 1761 11971918 5



Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119719185>

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 1

Fascicule n° 1

Monday, March 8, 1993

Le lundi 8 mars 1993

Chairman: Douglas Fee

Président: Douglas Fee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

BILL C-113

PROJET DE LOI C-113

An Act to provide for government expenditure restraint

Loi portant compression des dépenses publiques

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-113

Chairman: Douglas Fee

Members

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3)

On Monday, March 8, 1993:

Ken Atkinson replaced Barbara Sparrow;
Barbara Sparrow replaced Ken Atkinson.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-113

Président: Douglas Fee

Membres

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement

Le lundi 8 mars 1993:

Ken Atkinson remplace Barbara Sparrow;
Barbara Sparrow remplace Ken Atkinson.

ORDER OF REFERENCE

Extract from the Votes & Proceedings of the House of Commons of Wednesday, February 24, 1993:

Debate was resumed on the motion of Mr. Mazankowski, seconded by Mr. Jelinek, — That Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, be now read a second time and referred to a Legislative Committee in the Human Resources envelope.

And the question being put on the main motion, it was agreed to on division.

Accordingly, the Bill was read the second time and referred to a Legislative Committee in the Human Resources envelope.

ATTEST

ORDRE DE RENVOI

Extrait des Procès-verbaux de la Chambre des communes du mercredi 24 février 1993:

Le débat reprend sur la motion de M. Mazankowski, appuyé par M. Jelinek, — Que le projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, soit maintenant lu une deuxième fois et renvoyé à un Comité législatif du secteur Ressources humaines.

La motion principale, mise aux voix, est agréée par un vote.

En conséquence, ce projet de loi est lu une deuxième fois et renvoyé à un Comité législatif du secteur Ressources humaines.

ATTESTÉ

Le Greffier de la Chambre des communes

ROBERT MARLEAU

Clerk of the House of Commons

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MARCH 8, 1993

(1)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 10:09 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, for the purpose of organization.

Members of the Committee present: Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Peter McCreath, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson and René Soetens.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams and Kevin Kerr, Research Officers.

Douglas Fee announced his appointment as Chairman of the Committee pursuant to Standing Order 113(2).

The Order of Reference, dated Wednesday, February 24, 1993 being read as follows:

ORDERED, — That Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, be now read a second time and referred to a legislative committee.

Peter McCreath moved, — That the Committee print 750 copies of its Minutes of Proceedings and Evidence as established by the Board of Internal Economy.

The question being put on the motion, it was agreed to.

René Soetens moved, — That the Chairman be authorized to hold meetings in order to receive evidence and authorize its printing when a quorum is not present provided that three (3) Members are present, including the Chairman and in the absence of the Chairman, the person designated to be Chairman of the Committee and provided a member of the Opposition is present.

The question being put on the motion, it was agreed to.

René Soetens moved, — That during the questioning of witnesses, the first spokesperson of each Party be allotted 10 minutes and thereafter 5 minutes for other members of the Committee.

The question being put on the motion, it was agreed to.

Clément Couture moved, — That all documents received by the Committee be distributed in the language received with translations of the briefs to follow as quickly as possible.

The question being put on the motion, it was agreed to.

Clément Couture moved, — That the Clerk of the Committee, in consultation with the Deputy Principal Clerk, Public Bills Office and the Chairman, be authorized to engage the services of temporary secretarial staff as required, for a period not to exceed 30 working days after the Committee has presented its Report to the House.

The question being put on the motion, it was agreed to.

Clément Couture moved, — That the Committee proceed according to the draft schedule and that Tuesday, March 16, 1993 the Committee proceed to the clause-by-clause consideration of the Bill.

PROCÈS-VERBAUX

LE LUNDI 8 MARS 1993

(1)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, tient sa séance d'organisation à 10 h 09, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest.

Membres du Comité présents: Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Peter McCreath, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson et René Soetens.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et Kevin Kerr, attachés de recherche.

Douglas Fee annonce qu'il a été nommé président du Comité en application du paragraphe 113(2) du Règlement.

Lecture est donnée de l'ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993:

IL EST ORDONNÉ, — Que le projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, soit maintenant lu une deuxième fois et renvoyé à un comité législatif.

Peter McCreath propose, — Que le Comité fasse imprimer 750 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages*, suivant les directives du Bureau de régie interne.

La motion est mise aux voix et adoptée.

René Soetens propose, — Que le président soit autorisé à tenir des séances, à entendre des témoignages et en permettre l'impression en l'absence de quorum, pourvu que trois membres du Comité soient présents, dont le président ou, en son absence, la personne désignée pour le remplacer, ainsi qu'un membre de l'opposition.

La motion est mise aux voix et adoptée.

René Soetens propose, — Que lors de l'interrogation des témoins, dix minutes soient accordées au premier intervenant de chaque parti, et cinq minutes par la suite, à chaque autre intervenant.

La motion est mise aux voix et adoptée.

Clément Couture propose, — Que tous les documents reçus par le Comité soient distribués aux membres dans la langue originale, la traduction des mémoires devant suivre dans les meilleurs délais.

La motion est mise aux voix et adoptée.

Clément Couture propose, — Que le greffier, en consultation avec le président et le greffier principal adjoint du Bureau des projets de loi d'intérêt public, soit autorisé à engager du personnel de soutien temporaire, selon les besoins, pour une période ne dépassant pas 30 jours après la présentation du rapport à la Chambre.

La motion est mise aux voix et adoptée.

Clément Couture propose, — Que le Comité procède selon le programme proposé et commence l'étude détaillée du projet de loi le mardi 16 mars.

And debate arising thereon;

René Soetens moved,—That the motion be amended by replacing the period with a comma, after the word “Bill” and by adding the following:

“that the Chairman put all outstanding clauses not yet dealt with at 5:00 p.m. on this day without further debate or amendment”.

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to on the following division: YEAS: 4; NAYS: 2.

And the question being put on the motion as amended, it was agreed to on the following division: YEAS: 4; NAYS: 2.

At 11:35 o'clock a.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

MONDAY, MARCH 8, 1993

(2)

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 3.37 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Peter McCreath, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens and Barbara Sparrow.

Other Members present: Ken Atkinson, Joe Fontana and John Manley.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams and Kevin Kerr, Research Officers.

Witnesses: From Agriculture Canada: Brian Paddock, Director, Commodity Coordination and Planning. *From Transport Canada:* Clyde McElman, Director, Railway Policy Programs. *From the Treasury Board:* Jean St-Marie, General Counsel, Legal Services and Don Love, Director, Policy Development and Legislation. *From the Department of Finance:* Geoff Hughes, Chief, Tax Harmonization and Payments and Doug Wyatt, General Counsel, General Legal Services. *From Employment and Immigration:* Nick Mulden, Deputy Minister; Gordon McFee, Director of UI Policy, Legislation and Development; Julie Zahoruk-Tanner, Chief, UI Policy and Norine Smith, Director General, Policy and Program Analysis.

The Committee resumed consideration of its order of reference dated Wednesday, February 24, 1993, regarding Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*)

Doug Wyatt made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 5:43 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourned to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Sur quoi, un débat s'ensuit.

René Soetens propose,—Que la motion soit modifiée en remplaçant le point par une virgule à la fin, et en ajoutant ce qui suit:

«et, à 17 heures, que le président mette aux voix, sans débat ni amendement, toutes les dispositions non encore étudiées».

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté par 4 voix contre 2.

La motion modifiée, mise aux voix, est adoptée par 4 voix contre 2.

À 11 h 35, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE LUNDI 8 MARS 1993

(2)

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 15 h 37, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Peter McCreath, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens et Barbara Sparrow.

Autres députés présents: Ken Atkinson, Joe Fontana et John Manley.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et Kevin Kerr, attachés de recherche.

Témoins: D'Agriculture Canada: Brian Paddock, directeur, Planification et coordination sectorielles. *De Transports Canada:* Clyde McElman, directeur, Politique et programmes -Voie ferrée. *Du Conseil du Trésor:* Jean St-Marie, avocat général, Services juridiques; Don Love, directeur, Élaboration de la politique et législation. *Du ministère des Finances:* Geoff Hughes, chef, Harmonisation fiscales et paiements de transferts; Doug Wyatt, avocat général, Services juridique généraux. *De Emploi et Immigration:* Nick Mulden, sous-ministre; Gordon McFee, directeur, Politique de l'assurance-chômage, Législation et développement; Julie Zahoruk-Tanner, chef, Politique de l'assurance-chômage; Norine Smith, directrice générale, Analyse de la politique et des programmes.

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1992, fascicule n° 1*).

Doug Wyatt fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 17 h 43, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Monday, March 8, 1993

• 1009

The Chairman: Order.

This is a legislative committee looking into the substance of Bill C-113.

As the first order of business I would like to read my letter of appointment received from the Speaker of the House. It is addressed to me, Doug Fee, in the Confederation Building:

Dear Doug:

Pursuant to Standing Order 113, this is to confirm your appointment as Chairman of the Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint.

Sincerely,

John A. Fraser

I have an agenda that says I am supposed to ask the clerk to read the order of reference before I introduce the clerk. I am assuming that all of you know Robert Normand. I would like to invite him to read the order of reference.

The Clerk of the Committee: Thank you, Mr. Chairman. It reads:

ORDERED,—That Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, be now read a second time and referred to a legislative committee in the Human Resources envelope.

• 1010

The Chairman: Thank you, Robert.

To start, I would like to introduce members of the staff present with us. Djénane Boulad is general legislative counsel. I believe you all know Mr. Normand. Eric Adams and Kevin Kerr, from the Research Branch of the Library of Parliament, will be with us during our study of this bill.

I know Mr. Samson is very much aware of the fact that during the debate I was silent. During the two votes that were held on this bill, I did not vote. As a matter of fact, he caused some levity in our end of the House by pointing out the fact that I had not voted. It then caused certain levity with Clément, who sits besides me, when I arose in my place to explain that I had not voted because I had the honour of chairing this committee. Mr. Couture was the first one to point out that it may be less than an honour.

Mr. McCreath (South Shore): By the time it's over, you may be the first recipient of the Victoria Cross.

The Chairman: We ran into problems within a few moments of my receiving my letter of appointment, and I think I should thank Mr. Robitaille, Mr. Soetens and Mr. Samson, who made themselves available that Friday

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le lundi 8 mars 1993

Le président: La séance est ouverte.

Notre comité est un comité législatif chargé d'examiner le projet de loi C-113.

En guise de premier point à l'ordre du jour, je voudrais lire la lettre de nomination que j'ai reçue du président de la Chambre. Elle m'est adressée; Doug Fee, Édifice de la Confédération:

Cher Doug:

Conformément à l'article 113 du Règlement, la présente a pour but de confirmer votre nomination comme président du comité législatif sur le projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

John A. Fraser

J'ai ici un ordre du jour où l'on dit que je suis censé demander au greffier de lire l'ordre de renvoi avant d'avoir présenté le greffier. Je suppose que vous connaissez tous Robert Normand. Je lui demande donc de lire l'ordre de renvoi.

Le greffier du Comité: Merci, monsieur le président. Voici:

IL EST ORDONNÉ,—Que le projet de loi C-133, Loi portant compression des dépenses publiques, soit maintenant lu une deuxième fois et renvoyé à un comité législatif du secteur Ressources humaines.

Le président: Merci, Robert.

Permettez-moi tout d'abord de vous présenter les membres du personnel qui sont ici aujourd'hui. Il s'agit de Jenane Boulad, qui est conseillère législative générale. Je pense que vous connaissez tous M. Normand. Eric Adams et Kevin Kerr, du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement, nous accompagneront aussi au cours de notre étude de ce projet de loi.

M. Samson sait fort bien que je suis demeuré silencieux au cours du débat. Au cours des deux votes qui ont été tenus sur ce projet de loi, je n'ai pas voté. Soit dit en passant, il a égayé un peu les choses, de notre côté de la Chambre, quand il a fait remarquer que je n'avais pas voté. Et j'ai ensuite bien fait rire Clément, qui siège à côté de moi, lorsque je me suis levé pour expliquer que je n'avais pas voté parce que j'avais eu l'honneur d'être nommé président du comité. M. Couture a été le premier à me faire remarquer que ça n'est peut-être pas un honneur.

M. McCreath (South Shore): D'ici la fin vous serez peut-être le premier récipiendaire de la Croix de Victoria.

Le président: Nous avons éprouvé quelques difficultés, quelque temps après que j'aie reçu ma lettre de nomination et je pense que je devrais remercier M. Robitaille, M. Soetens et M. Samson, qui ont pu se libérer, ce vendredi

[Texte]

afternoon to have an organizational meeting immediately. I did appreciate your availability but I felt that in fairness we had to have all parties represented. We had some difficulty getting people to give up part of their parliamentary recess, and there were people on both sides of the table who had other plans last week. Rather than force the issue and have other people, we conceded the week and put the organizational meeting off until this morning. I appreciate everyone's attendance here today.

I also very much appreciate your efforts in forwarding lists of witnesses to the clerk during the week when we were off. Mr. Normand, I appreciate your efforts in negotiating with the members, through the staff, to try to get agreement on a projected list of witnesses for us to look at this morning.

I was going to read the letter into the record that I wrote you all but I don't think that's necessary. You all have it and everyone knows it's here. I am the servant of the committee, and I do hope that ends up being an honour. We have in front of us a very short bill, a very simple bill. Unfortunately, it's not an uncontentious bill, so I know that there's going to be some lively discussion and some lively debate.

A number of people have indicated a desire to come before the committee, and the clerk, after his discussions and negotiations with the leads in each party, has a tentative list of witnesses on whom apparently we have agreement to see. Robert, I shall ask you to summarize where you're at with our projected list of witnesses.

The Clerk: Following meetings with representatives on all sides of the issue on a basic list of witnesses, which is a tentative list of proposed witnesses, I immediately communicated with these witnesses to ascertain their availability to appear before the committee. I spent most of last week getting in touch with these witnesses and I have prepared what could be a draft schedule of meetings, which I can circulate at this point. With the committee's approval and with your instructions, Mr. Chairman, I could circulate that.

The Chairman: If there's no objection, I would like to ask him to distribute that, and we can discuss it under future business this morning.

Seeing no disagreement, I ask you to distribute the list.

The Clerk: Very good. Mr. Chairman, when we reach that issue, I will indicate at that time that some of the groups have contacted me to indicate some problems with the times listed.

The Chairman: Looking at the routine motions, number one is the printing motion.

Mr. McCreath: I move that the committee print 750 copies of its *Minutes of Proceedings and Evidence*, as established by the Board of Internal Economy.

Motion agreed to

The Chairman: The next motion is the one on receiving and printing of evidence when a quorum is not present.

[Traduction]

après-midi, afin de tenir immédiatement une réunion d'organisation. J'ai apprécié la bonne volonté dont vous avez fait preuve, mais j'ai pensé qu'il fallait, en toute justice, que tous les partis soient représentés. Nous avons eu de la difficulté à convaincre certaines personnes de nous consacrer une partie de leurs congés et il y avait des gens des deux côtés de la table qui avaient d'autres plans la semaine dernière. Plutôt que de forcer les choses et de faire venir d'autres gens, nous avons préféré laisser tomber et remettre la réunion d'organisation à ce matin. Je vous remercie tous de votre présence aujourd'hui.

J'apprécie aussi infiniment les efforts que vous avez faits pour faire parvenir au greffier des listes de témoins, au cours de la semaine de congé. Monsieur Normand, je vous remercie des efforts que vous avez déployés, avec l'aide du personnel pour tenter d'obtenir l'accord des membres du comité sur une liste préliminaire de témoins que vous avez préparée pour que nous puissions l'examiner ce matin.

J'avais l'intention de lire la lettre que je vous ai écrite, de manière à ce qu'elle soit consignée au procès-verbal, mais je pense que ce ne sera pas nécessaire. Vous en avez tous un exemplaire, et chacun sait qu'elle est ici. Je suis donc au service du comité, et j'espère qu'en bout de course, cela se révélera vraiment un honneur. Nous devons examiner un projet de loi très bref, un projet de loi fort simple. Malheureusement, il ne fait pas l'affaire de tous. Par conséquent, je sais que nous aurons quelques discussions et quelques débats plutôt animés.

Il y a un certain nombre de personnes qui ont manifesté le désir de comparaître devant le comité, et le greffier, après avoir discuté et négocié avec le leader de chaque parti, a dressé une liste préliminaire de témoins que nous aurions convenu d'examiner semble-t-il. Robert, dites-nous un peu où vous en êtes à ce sujet.

Le greffier: Après avoir rencontré les représentants de tous les partis, afin de discuter de tous les points de vue et de dresser une liste préliminaire de témoins, j'ai immédiatement communiqué avec ces témoins afin de savoir s'ils pourraient comparaître devant le comité. J'ai donc passé la plus grande partie de la semaine dernière à faire cela, et j'ai préparé l'ébauche d'un horaire des réunions, dont je peux immédiatement distribuer un exemplaire à chacun. Si le comité le permet, et selon vos directives, monsieur le président, je peux le faire immédiatement.

Le président: S'il n'y a pas d'objection, je demanderais au greffier de distribuer cet horaire, et nous pourrions en discuter avec les autres affaires à venir ce matin.

Personne ne s'y oppose. Distribuez donc la liste.

Le greffier: Très bien. Monsieur le président, lorsque viendra le temps de discuter de cette question, je signalerai que quelques uns des groupes ont communiqué avec moi pour me dire que le moment prévu pour leur témoignage pose certaines difficultés.

Le président: Parmi les motions courantes à adopter, il y a tout d'abord celle prévoyant l'impression des *Procès-verbaux et témoignages*.

M. McCreath: Je propose que le comité fasse imprimer 750 exemplaires de ses *Procès-verbaux et témoignages*, ainsi que l'a établi le Bureau de la régie interne.

La motion est adoptée

Le président: La deuxième motion concerne l'audition et l'impression des témoignages en l'absence du quorum.

[Text]

Mr. Soetens (Ontario): I move that the chairman be authorized to hold meetings in order to receive evidence and authorize its printing when a quorum is not present, provided that three members are present, including the chairman, and in the absence of the chairman a person designated to be chairman of the committee, and provided a member of the opposition is present.

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): Excuse me. Where are you reading all that from?

The Chairman: I'm sorry. I have a copy of an agenda that was prepared for me by the clerk.

Mr. Samson: This agenda?

The Clerk: Yes.

The Chairman: Page 2.

Mr. Samson: You're on page 2. Okay, sorry.

The Chairman: Are you implying I don't have all of that committed to memory, Mr. Samson?

Some hon. members: Oh, oh!

Motion agreed to

• 1015

The Chairman: Motion C deals with questioning of witnesses: that during the questioning of witnesses, the first spokesperson from each party be allotted 10 minutes and thereafter 5 minutes for other members.

Mr. Soetens: I so move.

Mr. Samson: Are we going to limits the length of the response from the witness, or is the response of the witness included in the 10 minutes?

The Chairman: In any other committee I've sat in, the 10 minutes has already included the time allotted to the member and respondent, but I'm in the hands of the committee.

Mr. McCreath: It depends on whether you ask questions or give speeches, doesn't it?

Mr. Samson: If we want to set some rules that we won't give speeches, I'm willing to do that, but we may want to ask a number of questions. Especially if we're talking to witnesses from the Unemployment Insurance Commission, we may want to ask them a number of questions in a series, as opposed to giving a long speech. I'm willing to cooperate. I won't give any speeches, but I have quite a number of questions. I just don't know if 10 minutes is going to be enough for some witnesses. Ten minutes is going to be more than enough for other witnesses.

I'm asking for some guidance and some suggestions.

Mr. Couture (Saint-Jean): After the first ten minutes you're going to have five minutes among the three parties. Naturally the number of five minutes could be repeated five times, six times, depending on the length of the meeting we want to have.

Mr. Samson: So you're not limited to one five-minute second round.

The Chairman: No.

[Translation]

M. Soetens (Ontario): Je propose que le président soit autorisé à tenir des réunions pour recevoir des témoignages et autoriser leur impression en l'absence de quorum, pourvu que trois membres, dont le président, ou, en son absence, son suppléant, soient présents, ainsi qu'un membre de l'opposition.

M. Samson (Timmins—Chapleau): Excusez-moi. Où cela se trouve-t-il?

Le président: Je m'excuse. J'ai ici un exemplaire d'un ordre du jour qu'à préparé le greffier à mon intention.

M. Samson: Cet ordre du jour?

Le greffier: Oui.

Le président: C'est à la page deux.

M. Samson: ... à la page deux. D'accord. Je m'excuse.

Le président: Voulez-vous dire que je n'ai pas tout cela en mémoire, Monsieur Samson?

Des voix: Oh, oh!

La motion est adoptée

Le président: La motion C a trait à l'interrogation des témoins: que lors de l'interrogation des témoins, dix minutes sont accordées au premier intervenant de chaque parti et cinq minutes par la suite, à chaque autre intervenant.

M. Soetens: J'en fais la proposition.

M. Samson: Les réponses du témoin font-elles partie des dix minutes?

Le président: À tous les comités auxquels j'ai participé, les dix minutes comprenaient les questions et les réponses, mais je m'en remets à la volonté des membres du comité à ce sujet.

M. McCreath: Cela dépend des questions que l'on pose. Si ce sont des discours, c'est une autre affaire, n'est-ce pas?

M. Samson: Si nous nous donnons comme règle de ne pas faire de discours, je suis tout à fait disposé à la respecter, mais nous aurons peut-être plusieurs questions à poser. Cela sera d'autant plus vrai lorsque nous rencontrerons des gens de la Commission d'assurance-chômage, par exemple. Nous aurons peut-être toute une série de questions à leur poser, plutôt que de faire de longs discours. Je veux bien collaborer. Je ne ferai pas de discours, mais j'ai bien des questions à poser. Je ne sais pas si dix minutes seront suffisantes pour certains témoins. Pour d'autres, par contre, ce sera amplement suffisant.

Je voudrais bien savoir ce que les autres en pensent.

M. Couture (Saint-Jean): Après le premier tour de dix minutes, il y en aura un autre de cinq minutes. Il pourrait évidemment y avoir autant de tours de cinq minutes que l'on voudra, selon le temps que l'on consentira à accorder à la réunion.

M. Samson: Il n'y aura donc pas forcément qu'un seul tour de cinq minutes.

Le président: Non.

[Texte]

Mr. Samson: Okay, that's fine.

The Chairman: Depending on the time available.

I'd just like to indicate to you that if there is a good feeling and cooperation in the room, and someone has a good line of questioning going, I personally prefer the chair to be a little lenient in seeing the clock to allow the member to finish that line of questioning. I hope there would be no objection should that.

Mr. Bevilacqua (York North): Mr. Chairman, will the briefs be given to us prior to the presentation, or is the first look going to be during the presentation? It would expedite the questioning and the analysis of the papers presented if —

Mr. Eric Adams (Committee Researcher): Whenever we receive a brief, we will try to give you a one-page summary of the key issues in the brief. We can do that as soon as we get the brief, but we'll have to be quick in getting the briefs to be able to do that. So far we haven't received any briefs of any length.

Mr. McCreath: Mr. Chairman, to assist the committee staff, I assume the committee staff would circulate the briefs as soon as they're available, but do they not have a problem if they're only submitted in one language? Perhaps the committee should address how they might deal with that problem. Committee members might be more anxious to have early access to a brief, even if it's available in one language, while it's being translated. You might address that issue. Obviously the easiest way to solve your problem, which is a fair and reasonable one, is to get the darn things out as soon as they come in.

The Chairman: Can I suggest that this question is coming up under distribution of documents. We can discuss it then.

Motion agreed to

The Chairman: Motion D concerns distribution of documents. The suggestion is that all documents received by the committee be distributed in the language received, with translations of the briefs to follow as quickly as possible.

Mr. Couture: I so move.

M. Robitaille (Terrebonne): Monsieur le président, je suis parfaitement d'accord sur la proposition. Cependant, je trouve intéressant ce que notre chercheur nous suggérait tout à l'heure, à savoir de faire une synthèse d'une page du mémoire dans les deux langues. Si un document était dans une seule langue, cela pourrait compenser le fait que la traduction peut venir quelques jours plus tard.

Motion agreed to

• 1020

The Chairman: Motion E concerns support staff: that the clerk of the committee, in consultation with the Deputy Principal Clerk, Public Bills Office, and the chairman, be authorized to engage the services of temporary secretarial staff as required, for a period not to exceed 30 working days after the committee has presented its report to the House.

Motion agreed to

[Traduction]

M. Samson: D'accord. Cela me convient.

Le président: Tout dépendra du temps dont nous disposerons.

Je vous dirai aussi que si l'atmosphère est bon dans la pièce, et que la collaboration est aussi bonne, s'il arrive que l'un des membres du comité soit dans une bonne veine de questions, j'aurai plutôt tendance à me montrer indulgent, pour ce qui est du temps, afin de permettre au membre en question d'aller au bout de son interrogation. J'espère que personne n'a d'objection à cela.

M. Bevilacqua (York-Nord): Monsieur le président, allons-nous recevoir les mémoires avant la comparution des témoins? Il me semble que cela accélérerait l'interrogation et l'analyse des documents qui sont présentés, si...

M. Eric Adams (agent de recherche du Comité): Dès que nous recevrons le mémoire, nous tenterons de vous remettre un résumé d'une page expliquant les principales questions abordées dans le mémoire. Nous pourrions le faire dès que nous recevrons le mémoire, mais il faudra les obtenir rapidement. Nous n'en avons reçu aucun jusqu'à maintenant.

M. McCreath: Monsieur le président, afin d'aider le personnel du comité, je suppose qu'il distribuera les exemplaires des mémoires dès qu'ils seront disponibles, mais les mémoires qui ne seront présentés que dans une langue ne poseront-ils pas un problème? Il faudrait peut-être que le comité discute un peu de la façon de procéder lorsque cela arrive. Les membres du comité préféreraient peut-être recevoir un mémoire à l'avance, même s'il n'est que dans une seule langue, pendant que la traduction se fait. Vous pourriez peut-être nous dire ce que vous en pensez. La solution la plus facile, qui me paraît juste et raisonnable, est évidemment de distribuer les mémoires dès qu'ils arrivent.

Le président: Nous réglerons cette question lorsque nous discuterons de la distribution des documents, si cela ne vous fait rien.

La motion est adoptée

Le président: La motion D concerne la distribution des documents. On propose que tous les documents reçus par le comité soient remis aux membres dans la langue originale, la traduction des mémoires devant suivre dans les meilleurs délais.

M. Couture: J'en fais la proposition.

Mr. Robitaille (Terrebonne): Mr. Chairman, I completely agree with this motion. However, I find interesting what our researcher was suggesting a few moments ago, namely to make a one-page summary of the document in both languages. If a document was in only one language, this could compensate for the fact that the translation can come a few days later.

La motion est adoptée

Le président: La motion E concerne le personnel de soutien: que le greffier du comité, en consultation avec le greffier principal adjoint du Bureau des projets de loi d'intérêt public, ainsi qu'avec le président, soit autorisé à retirer au besoin les services d'employés additionnels, pour la durée du mandat du comité, pour une période ne dépassant pas 30 jours ouvrables après le dépôt de son rapport final.

La motion est adoptée

[Text]

The Chairman: Under future business, the proposed list or the agreed list of witnesses has been distributed, with a tentative schedule for the committee. Everyone has it but the chairman.

Mr. Samson: We'll direct you, Mr. Chairman; don't worry.

The Chairman: Mr. Samson, as you know, I am the servant in the hands of the committee.

Have you had a chance to look at the document and the proposed schedule?

Mr. McCreath: Perhaps I could comment, Mr. Chairman. I believe the clerk has heard from the Atlantic Provinces Transportation Commission. Depending on the disposition of discussions that I know are ongoing between the commission and the government, I may wish to suggest to the committee that this body be called in order to present some concerns they have with the legislation.

I think it's important that the committee have a certain balance of witnesses. I notice in the schedule presented that, excluding the public servants, there are 13 proposed sets of witnesses. One is representing a poverty group; seven are representing private sector union organizations; three are representing public sector union organizations; one is representing business; and one is representing, for lack of a better term, women's perspectives, women and the law.

It would seem to me that we should do some clustering. I don't want to anticipate what any of the witnesses are going to say, but having sat through many of these committees, it seems to me that if you have seven unions you tend to hear the same speech seven times, with some variations to respond to their particular perspective, which is fair ball. Therefore, to put each one of these union groups up as a separate witness is going to absorb a considerable amount of time, for what I would anticipate would be a number of possibly redundant sessions.

I would therefore like to suggest—and I understand there have been some consultations in reaching this list, so I would want to respect that as well—a clustering of the witnesses. For three public sector groups, and I have numbered them—number 5, the Professional Institute of the Public Service of Canada; number 9, the Public Service Alliance of Canada; and number 13, CUPE—I suggest we put those three sets of witnesses together in one three-hour session. They could each make an opening statement, followed by questions from the committee.

Similarly, I would suggest that we cluster the seven private sector groups. I don't know the rationale behind the selection of these seven unions, but I would suggest that we cluster them into a session. I'd like to hear more as to why all seven are necessary as witnesses. I assume some of them are in fact doubly represented. I don't see the CLC on this list. But you have the Canadian Federation of Labour, the rival group. I'd like to hear more about why all seven of

[Translation]

Le président: Sous la rubrique des questions futures, la liste proposée ou la liste finale des témoins a été distribuée, ainsi qu'un calendrier provisoire pour le comité. Tout le monde l'a sauf le président.

M. Samson: Nous vous aiderons, monsieur le président; ne craignez rien.

Le président: Monsieur Samson, comme vous le savez, je suis à la disposition du comité.

Avez-vous eu l'occasion de lire le document et le calendrier proposé?

M. McCreath: J'aimerais dire un mot, si vous le permettez monsieur le président. Je crois que le greffier a eu des nouvelles de la Commission des transports des provinces de l'Atlantique. Selon l'issue des entretiens qu'ont en ce moment la Commission et le gouvernement, j'aimerais proposer au comité de citer cette organisation à comparaître afin d'exposer ses préoccupations au sujet du projet de loi.

Je pense qu'il est important que le comité équilibre la répartition des témoins. Je constate dans le calendrier proposé que, mis à part les fonctionnaires, on propose 13 groupes de témoins. Une organisation contre la pauvreté; sept organisations représentant des organisations syndicales du secteur privé; trois représentants des organisations syndicales du secteur public; une représentant le monde des affaires; et une représentant, faute d'une expression plus juste, le point de vue des femmes, les femmes et le droit.

Il me semble que nous devrions effectuer certains regroupements. Je ne veux pas présumer des points de vue que les témoins vont exprimer, mais pour avoir siégé à de nombreux comités de ce genre, il m'apparaît que quand on doit entendre les témoignages des représentants de sept syndicats, on entend sept fois le même discours, avec quelques variantes en fonction de leur point de vue particulier, ce qui n'est que juste. Aussi, faire comparaître un par un chacun de ces groupes syndicaux va prendre beaucoup de temps et risque à mon avis de se solder par une enfilade de séances répétitives.

J'aimerais donc proposer—et je crois savoir qu'on a effectué certaines consultations pour dresser cette liste, et je voudrais donc en tenir compte—un regroupement des témoins. Pour ce qui est des trois groupes du secteur public, et je les ai numérotés—numéro 5, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada; numéro 9, l'Alliance de la fonction publique du Canada; et numéro 13, le Syndicat canadien de la fonction publique—je propose que nous citions ces trois groupes de témoins à comparaître ensemble pour une séance de trois heures. Chacun pourrait faire une déclaration préliminaire, et le comité poserait ensuite des questions.

Je propose également que nous regroupions les sept groupes du secteur privé. Je ne sais pas exactement pourquoi on a sélectionné ces sept syndicats, néanmoins je propose que leurs représentants soient regroupés pour comparaître au cours d'une même séance. J'aimerais qu'on explique pourquoi il faut que ces sept syndicats comparaissent. Je suppose que certains sont en fait doublement représentés. Je ne vois pas le Congrès du travail canadien sur cette liste.

[Texte]

those organizations need appear. I would suggest it might be more appropriate to set a three-hour session or a two-hour session of the committee and invite representatives of labour organizations to come and deal with them as a cluster.

The other three witnesses on this list all represent unique perspectives, as does the fourth I put down, the Atlantic Provinces Transportation Commission, which I understand did in fact write to the clerk. Perhaps those witnesses can be dealt with on an individual one-hour basis, as is proposed.

I put that forward for consideration.

The Chairman: Does anyone want to comment?

The clerk has a procedural problem with your suggestion, Mr. McCreath. But we'll let Mr. Samson comment first.

• 1025

Mr. Samson: The only comment I would have is with regard to the one on the Public Service Alliance. They have two briefs that they want to present; they want to present one on UI and one on the freezing of the public service wages. There are two separate issues they want to talk about.

In terms of other witnesses and in terms of clustering, I think it's imperative that we give as many people an opportunity to meet with this committee as want to meet with it. There may be some similarities, but each one of these unions that came forward and said it wanted to make a presentation had a specific reason for doing so, as it affects their members. I think it's important that we listen to them all.

I would also like to point out that there are a couple of additions that I would like to suggest, Mr. Chairman. If it's appropriate for me to do so at this time, I'd be prepared to do that.

The Chairman: Before you do that, perhaps we could address the question of clustering, which Mr. McCreath raised, and go into the others later. I'm told that it's not a procedural problem, it's a technical problem, in that the clerk has contacted each of these witnesses. This reflects their availability, and it would cause considerable difficulty for some of them to rearrange their schedules to accommodate what you want. If that's the feeling of the committee, that's what we'll have to try to work at.

Mr. McCreath: Let me respond briefly. Members of Parliament have schedules too, and if these are the pressing, urgent concerns that we are told they are, I am sure they would accommodate themselves to have an opportunity to appear.

Two of the organizations that are listed are the International Brotherhood of Electrical Workers and the building and construction trades. If there isn't a harmony of interest between those two organizations... I find that difficult to believe. I agree with you when you say that each group has its own particular concern—I understand that—and I think it's important that we try to accommodate those differences, but I think that many of the fundamental issues that will be raised will be similar. We don't want to go through the same discussion three or four times. So in the interest of expeditiously using the time that's available to the committee, I think that rather than reinventing the wheel, people who

[Traduction]

Mais il y a la Fédération canadienne du travail, sa rivale. J'aimerais qu'on m'explique pourquoi ces sept organisations devraient comparaître. Il me semble qu'il vaudrait mieux réserver une séance de trois heures ou de deux heures à l'audition des représentants d'organisations syndicales pour les entendre en bloc.

Les trois autres témoins figurant sur la liste représentent des intérêts uniques, comme le quatrième que j'ai suggéré, la Commission des transports des provinces de l'Atlantique, qui je crois savoir a communiqué par écrit avec le greffier. Peut-être pourrait-on consacrer une heure à chacun de ces témoins, comme il est proposé.

Je sou mets cette proposition à votre réflexion.

Le président: Quelqu'un veut-il ajouter quelque chose?

Le greffier me signale que votre proposition, monsieur McCreath, pose un problème de procédure. Mais nous allons d'abord laisser la parole à M. Samson.

M. Samson: La seule observation que j'aimerais faire a trait à l'Alliance de la fonction publique. Elle veut présenter deux mémoires; un sur l'assurance chômage et un sur le gel de la rémunération des fonctionnaires. Ce sont deux questions distinctes dont les représentants de l'alliance, veulent parler.

Pour ce qui est des autres témoins et du regroupement de deux—ci, il faut absolument que nous donnions à autant qui le désirent, l'occasion de rencontrer le comité. Certains points de vue pourraient se recouper, mais chacun de ces syndicats qui a dit vouloir se faire entendre avait pour cela une raison bien précise car le projet de loi a une incidence sur ses membres, J'estime qu'il est important que nous les écoutions tous.

J'aimerais aussi proposer quelques autres témoins, M. le président. S'il est possible que je le fasse maintenant, je suis disposé à le faire.

Le président: Auparavant, peut-être pourrions-nous examiner la question du regroupement, qu'à soulevée M. McCreath et passer ensuite aux autres. On me dit que ce n'est pas un problème de procédure, mais un problème technique, du fait que le greffier a communiqué avec chacun de ces témoins. Cette liste tient compte de leur disponibilité, et il serait extrêmement difficile pour certains témoins de réorganiser leur calendrier pour tenir compte de ce que vous demandez. Si le comité est d'accord, c'est ce avec quoi nous allons essayer de fonctionner.

M. McCreath: J'aimerais répondre brièvement. Les députés ont aussi leurs obligations, et si ces questions sont aussi pressantes et urgentes qu'on le dit, je suis sûr que ces témoins parviendraient à se libérer pour saisir l'occasion de comparaître.

Deux des organisations figurant sur la liste sont la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et le Département des métiers de la construction FAT-COI. S'il n'y a pas communauté d'intérêts entre ces deux organisations... cela me semble difficile à croire. Je suis d'accord avec vous quand vous dites que chaque groupe a ses préoccupations propres—je le conçois bien—et je pense qu'il est important que nous essayons de tenir compte de ces différences, mais j'estime qu'un grand nombre des questions de fond qui seront soulevées se recouperont. Nous ne voulons pas rediscuter de la même chose, trois ou quatre fois. Donc, pour utiliser au mieux le temps dont dispose le comité,

[Text]

are like-minded can come and make statements. Then we can dialogue about those statements.

I would also remind the committee of its task and its function: it is a legislative committee. This is not a standing committee of the House of Commons that is there to discuss issues relating to unemployment insurance in Canada. This is a legislative committee that has a responsibility to assist this committee in determining whether the legislation proposed in fact does what the government indicated it was supposed to do.

The principle of this bill has already been approved by the House of Commons three times: first, when the economic statement of the minister was approved; second, when an opposition day motion against this was defeated; and third, when this bill passed second reading in the House of Commons. So I think it's important that the witnesses who come before the committee understand the function of the committee. We're not here to re-debate that which has already been decided by the House of Commons, but we are here to seek guidance from interested parties and affected parties, which is why I think we have to be sensitive to your point. But I think it's important that they understand that they're coming here not to re-debate the principle of the bill; they are coming here to address specifics in respect of amendments and so on that they might wish to recommend to the committee.

Mr. Bevilacqua: Mr. Chairman, I think an open process is very important on this particular bill. We should not only be concerned about organizations. I think in this particular bill the voices of Canadians have to be heard, which means that individual Canadians should somehow be encouraged to participate when this legislative committee functions. I'm wondering, since we're talking about the organization of this committee, what efforts we will make to ensure that those voices are heard. Also, is travelling part of the function of this committee?

• 1030

The Chairman: The question of travel is a third question that we can bring up. Can we address the questioning of witnesses first?

Mr. Bevilacqua: I would like to speak to that. I think the process must be as open as possible. I believe that every organization has a right to express its point of view to the committee.

If Mr. McCreath is concerned about the repetition, you could perhaps limit your questions if you already have received an answer that it would be similar to a previous one. So we can also help out from that side.

The Chairman: I've had a suggestion from the clerk that might help everyone in this discussion, Mr. McCreath, inasmuch as he has indicated that the National Anti-Poverty Organization, which was scheduled for tomorrow morning,

[Translation]

il me semble qu'au lieu de réinventer la roue, les gens qui ont une optique commune peuvent comparaître ensemble et faire des déclarations. Nous pourrions ensuite discuter de ces déclarations.

J'aimerais aussi rappeler au membres du comité en quoi consiste leur tâche et leur fonction: Il s'agit d'un comité législatif. Ce n'est pas un comité permanent de la Chambre des communes chargé de discuter de questions ayant trait à l'assurance chômage au Canada. C'est un comité législatif qui a pour mandat d'aider ce comité à établir si la mesure législative proposée correspond dans les faits à l'intention que le gouvernement avait énoncée.

Le principe du projet de loi a déjà été approuvé par la Chambre des communes à trois reprises: premièrement, quand l'exposé économique du ministre a été approuvé; deuxièmement, quand une motion à l'encontre de cette mesure a été proposée lors d'une journée de l'opposition et rejetée; et troisièmement, quand ce projet de loi a été adopté en deuxième lecture à la Chambre des communes. Il m'apparaît donc important que les témoins qui comparaissent comprennent le rôle du comité. Nous ne sommes pas ici pour débattre à nouveau ce qui a déjà été décidé à la Chambre des communes, nous sommes ici pour chercher conseil auprès de parties intéressées et visées par cette mesure législative, et c'est pourquoi j'estime que nous devons prendre votre point de vue en compte. Néanmoins, il faut bien que les témoins comprennent qu'ils ne comparaissent pas ici pour débattre à nouveau du principe du projet de loi. Ils sont cités à comparaître pour discuter d'aspects précis des amendements et de mesures qu'ils voudraient recommander au comité.

M. Bevilacqua: Monsieur le président, dans le cas de ce projet de loi, il me paraît très important que le processus soit ouvert. Nous ne devons pas songer qu'aux organisations. En examinant ce projet de loi, il faut laisser la parole aux Canadiens, c'est-à-dire que les particuliers devraient en quelque sorte être incités à participer aux séances du comité législatif. Je me demande, puisque nous parlons de l'organisation du comité, quels efforts nous ferons pour nous assurer d'entendre ces particuliers. De plus, le comité est-il autorisé à se déplacer?

Le président: Nous pourrions discuter de la question des déplacements en troisième lieu. Pouvons-nous d'abord régler la question des témoins?

M. Bevilacqua: J'aimerais m'exprimer sur cette question. Je pense que le processus doit être aussi accessible que possible. Je crois que tout organisme a le droit de faire part de son point de vue au comité.

Si M. McCreath s'inquiète des répétitions, vous n'avez qu'à ne pas poser les questions qui susciteraient une réponse semblable à celle d'un autre témoin. Nous pourrions aussi faciliter les choses à cet égard.

Le président: Monsieur McCreath, le greffier m'a fait une suggestion qui pourrait peut-être satisfaire tout le monde. Les seuls témoins prévus pour demain matin sont les représentants de la Fraternité internationale des ouvriers en

[Texte]

cannot make it. That leaves only the International Brotherhood of Electrical Workers tomorrow morning, and he has suggested that he could try to contact them and have them come on Thursday morning with the other representatives of the AFL-CIO.

Mr. McCreath: The three public sector organizations are all here in Ottawa. They are very much aware of this legislation and I'm sure all of them have their respective submissions ready. I suggest that the committee should invite those three organizations to appear tomorrow morning in the time slot you had indicated.

What is it—10 a.m. to 11:30 a.m.?

A voice: It is 9 a.m. to—

Mr. McCreath: It is that on his schedule, but it could start at 9:30 a.m. That's up to the committee.

What I'm saying is that I'm sure those three organizations are all ready to go. We know they have strong views on the matter; we've seen the demonstrations they have organized, and so on. As a starting point, I would like to suggest that we invite those three organizations to appear tomorrow morning and we deal with the public sector.

Mr. Samson mentioned that PSAC had two different concerns within the legislation. I don't have a problem with that, but I don't see any need for them to appear twice. They can come and make their point and those issues can be discussed. Presumably, all of the witnesses have unique perspectives they are going to raise and they will do so in the time available.

Mr. Samson: On the PSAC witnesses, I would like just to point out that there are clauses of this bill that I am not prepared to sit in on and I'm not prepared to ask questions on. Personally, I'm here to discuss the unemployment insurance changes as I see them in this legislation. We have critics in other areas that are affected by this bill, and those critics will be sitting at the table to ask the questions of those witnesses whenever they show up.

Mr. McCreath: They're welcome to come any time.

Mr. Samson: I understand that. We can have only one member sitting here and asking questions at one time. If you're suggesting that we can have more, that's fine with me.

I would like to suggest one thing for consideration. When I'm looking at the meetings with the officials that are scheduled to start at 3:30 this afternoon, I don't know which officials we're talking about. Are we talking about UI officials? Which officials from which departments are we talking about?

The Chairman: My understanding is that all departments are prepared to be here this afternoon.

Mr. Samson: And you're going to hear all those departments in how long? Two hours? One hour? How long will we be sitting this afternoon?

The Chairman: Two hours is scheduled.

Mr. Samson: I don't see how we can go through all of that in one afternoon. All the officials from all the departments as this bill affects them? The whole bill? Bill C-113? I can't see how that can be done. I would suggest that we split those officials up and perhaps hear some of them tomorrow morning.

[Traduction]

électricité puisque l'Organisation nationale anti-pauvreté nous a prévenus qu'elle ne pourrait pas venir. Le greffier propose donc d'essayer de communiquer avec la Fraternité pour l'inviter à venir plutôt jeudi matin en même temps que la Fédération américaine du travail et le congrès des organisations industrielle (FAT-COI).

M. McCreath: Les trois syndicats de la fonction publique sont tous ici, à Ottawa. Ils connaissent très bien ce projet de loi et je suis sûr qu'ils ont tous déjà préparé leur mémoire. Je propose que le comité invite ces trois syndicats à comparaître demain matin à l'heure que vous avez indiquée.

Est-ce de 10 heures à 11h30?

Une voix: C'est de 9 heures à . . .

M. McCreath: C'est ce qui est prévu à l'horaire, mais nous pourrions commencer à 9h30. C'est au comité d'en décider.

Ce que je dis c'est que ces trois syndicats sont certainement prêts à comparaître. Nous savons qu'ils ont des opinions fermes sur cette question; à preuve, les manifestations qu'ils ont organisées, etc. Je suggère que pour nos premières audiences, demain matin, nous invitions ces trois syndicats pour discuter du secteur public.

M. Samson a mentionné que l'Alliance de la fonction publique du Canada s'intéresse à deux éléments du projet de loi. Je ne vois pas pourquoi elle ne pourrait pas soulever ces deux questions, mais je ne vois pas pourquoi il lui faudrait comparaître deux fois. Qu'elle vienne nous dire ce qui la préoccupe et nous en discuterons. Je suppose que chaque témoin présentera un point de vue unique et qu'il le fera dans le temps qui lui est alloué.

M. Samson: Au sujet des témoins de l'AFPC, je vous signale que je ne suis pas disposé à assister aux discussions sur certains articles de ce projet de loi et que je n'ai pas de questions à poser sur ces dispositions. Pour ma part, je m'intéresse aux modifications au régime d'assurance-chômage prévues dans ce projet de loi. Nous avons des porte-parole pour les autres éléments de ce projet de loi et ce sont eux qui viendront interroger les témoins lorsque ces questions seront abordées.

M. McCreath: Ils sont libres de venir n'importe quand.

M. Samson: Je le sais bien. Cependant, il ne peut y avoir qu'un seul député de notre parti qui pose des questions à un moment donné. Si vous suggérez d'augmenter ce nombre, je ne vais certes pas m'y opposer.

J'aimerais vous proposer quelque chose. Nous devons commencer à entendre des fonctionnaires cet après-midi à 15h30, mais je ne sais pas qui sont ces gens. S'agit-il des fonctionnaires responsables de l'assurance-chômage? De quel ministère s'agit-il?

Le président: Je crois savoir que tous les ministères sont prêts à nous envoyer des représentants cet après-midi.

M. Samson: Et vous croyez pouvoir entendre tous ces fonctionnaires en l'espace de combien de temps? Deux heures? Une heure? Combien de temps durera la séance cet après-midi?

Le président: Nous avons prévu deux heures.

M. Samson: Je ne vois pas comment nous pourrions entendre tous ces témoins en un après-midi. Des fonctionnaires de tous les ministères touchés par ce projet de loi? Tout le projet de loi C-113? Je ne vois pas comment cela pourrait être possible. Je propose que nous divisions ces fonctionnaires en deux groupes et que nous en entendions certains demain matin.

[Text]

In all fairness, if we're going to do this, then we have to do it in such a way that we're not rushed and we're not being shoved into something we don't want to do. It's our committee. It's up to us to make those decisions, and I think we should give ourselves enough time so we don't start arguing back and forth and shoving each other back and forth and pushing around. It's not necessary. Nor do I think it's fair to the officials that we would start going after them in this short period of time. So we should look at and consider separating these officials.

Mr. Couture: This is a very small bill. There are 20 clauses in it that have to be discussed. If the officials of all of the departments concerned are present, then I am sure that in two hours we can go a long way towards, naturally, knowing exactly where we are going in it, because it's absolutely not complicated.

• 1035

M. Robitaille: Monsieur le président, pour ce qui est de la comparution des hauts fonctionnaires cet après-midi, je comprends l'intérêt de mon ami Samson à questionner les fonctionnaires. M. Samson est un homme qui veut bien s'informer et il profitera sûrement des bonnes explications de nos fonctionnaires. Voici ce que je pourrais proposer. Si nous n'étions pas en mesure de passer à travers le projet de loi avec les fonctionnaires cet après-midi, les hauts fonctionnaires pourraient revenir en début de soirée ou en fin d'après-midi. Je pense que les hauts fonctionnaires seront disponibles ce soir. Si, après la séance de 14 heures, nous avons d'autres questions à poser, nous pourrions prévoir immédiatement une séance pour ce soir.

C'est une belle offre que je vous fais. Vous ne pouvez pas la refuser.

M. Samson: Tout dépend de l'horaire des autres députés.

M. Robitaille: J'aimerais vous préciser, monsieur le président, que de notre côté, les députés seraient disponibles pour une autre séance ce soir si cela devenait souhaitable à partir de l'opinion qu'émettra M. Samson. Si vous décidez, monsieur Samson, que vous n'en avez pas eu assez cet après-midi, on vous en redonnera ce soir, et on sera tous là.

M. Samson: Monsieur le président, je ne pense pas seulement à moi, mais aussi aux autres députés qui veulent peut-être poser des questions aux fonctionnaires. On a des députés de l'Ouest qui ne sont pas ici aujourd'hui et qui n'arriveront pas avant demain. Il y en a qui ne reviendront pas avant mercredi. Ils n'auront jamais l'occasion de poser leurs questions.

M. Robitaille: Monsieur Samson, il est important de comprendre que les difficultés auxquelles ont à faire face les députés du Québec et de l'Ouest sont les mêmes pour tous les partis représentés à la Chambre. On vient d'avoir une semaine de relâche. Tout le monde était en mesure de se préparer et devait savoir en principe que nous allions procéder à cette étude cette semaine et s'ajuster en conséquence.

Si on commence les travaux du Comité en se basant sur la disponibilité de tous et chacun, on ne s'en sortira pas. Je suis sûr que vous allez être d'accord avec moi là-dessus. L'étude du projet de loi implique beaucoup de gens, que ce

[Translation]

En toute justice, si nous devons faire cette étude, tâchons de ne pas le faire à la hâte et sans nous laisser imposer quelque chose que nous ne voulons pas faire. C'est notre comité. C'est à nous de prendre ces décisions et je pense que nous devons prévoir assez de temps pour éviter de nous disputer et de nous bousculer plus tard. Ce n'est pas nécessaire. Et je pense qu'il serait injuste envers les fonctionnaires de leur consacrer si peu de temps. Je pense donc que ce serait une bonne idée de diviser ces fonctionnaires.

M. Couture: C'est un tout petit projet de loi. Il ne contient que 20 articles dont nous aurons à discuter. Si les représentants de tous les ministères intéressés sont présents en même temps, je suis sûr qu'au bout de deux heures nous aurons une bien meilleure idée de la portée de ce projet de loi qui n'est absolument pas compliqué.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I understand my friend Mr. Samson's interest in questioning the officials who are to appear this afternoon. Mr. Samson is a man who wants to be well informed and he will certainly benefit from the good explanations the officials will provide us. Here is what I would suggest. If we are unable to go through the whole bill this afternoon with the officials, we could have them come back early this evening or later this afternoon. I think the officials will be available this evening. If, after our 2 o'clock meeting, we have further questions to ask them, we could immediately schedule a meeting for this evening.

That is a good offer I am making to you. One that you cannot refuse.

Mr. Samson: It all depends on the schedule of the other members.

Mr. Robitaille: I would like to point out to you, Mr. Chairman, that the members from our side will be available for another meeting this evening, should Mr. Samson feel that there should be another one. If you decide, Mr. Samson, that you have not had enough this afternoon, we will give you more this evening, and we will all be there.

Mr. Samson: Mr. Chairman, I am not thinking only of myself, but also of the other members who might like to question the officials. We have members from the west who are not here today and who will not be arriving until tomorrow. Some will not be back until Wednesday. They will not get an opportunity to ask their questions.

Mr. Robitaille: Mr. Samson, it is important to note that the members from Quebec and the members from the west face the same difficulties, regardless of the party they represent. We have just had a one-week break. Everyone has had time to get ready and should really have known that we would start this study this week and that they were expected to prepare accordingly.

If we wait till each and everyone is available before getting down to work, we will never finish. I'm sure you will agree with me on that. Our study of this bill will involve a lot of people, be they officials, witnesses or members. As you are

[Texte]

soit au niveau des fonctionnaires, au niveau des témoins ou au niveau des députés. Étant un homme sensé, vous serez d'accord avec moi pour dire qu'on ne peut débiter nos travaux sur la base de la disponibilité de tous et chacun.

Si vous êtes disponible ce soir, vous allez sûrement poser les bonnes questions au nom de votre collègue, et nous serons là pour les entendre et en discuter avec vous, monsieur Samson.

The Chairman: Mr. Robitaille, as the government lead on this, could we get a commitment from you that if we do not get done with the officials this afternoon and possibly this evening, they will be available for future consultation as well?

Mr. McCreath: There are normally officials available at clause-by-clause.

An hon. member: Do you mean on top of that?

Mr. Samson: We have to keep in mind also that tomorrow morning is wide open. There is nothing scheduled as a result of the National Anti-Poverty Organization not being able to show up.

Mr. Couture: From 9 a.m. to 10 a.m. You are right.

Mr. Samson: So there is some room tomorrow morning.

Mr. McCreath: I have already made a suggestion with respect to tomorrow morning.

The Chairman: The suggestion of Mr. McCreath is that we make an attempt to get the three public service unions in tomorrow.

Mr. McCreath: Mr. Chairman, I think Mr. Robitaille's suggestion is a reasonable one. I also understand Mr. Samson's concerns.

Why don't we proceed to call the officials this afternoon with the understanding that when the committee closes down this afternoon it may resume—I believe there are votes tonight so we would have to break anyway—at a time which the committee would agree upon this evening to see if we cannot cover most of the issues of concern? Perhaps some of your colleagues are going to be here. If not, I am sure they can make known to you the issues and you could raise as a member of the committee, which is kind of the normal procedure in any event.

Second, the committee should proceed to invite the three public sector unions, as I indicated, to be witnesses tomorrow morning. If we could at least go that far, we should then have a look at this schedule to see about scheduling other witnesses, and perhaps we should have some discussion on the subject Mr. Robitaille brought up, the subject of timeframes. I certainly think that if we can have a thorough airing of the issues this week from the various witnesses who are likely to be here, then we should think in terms of concluding things in the early part of next week, having officials back if necessary.

● 1040

Am I correct in thinking that normally we would have officials during clause-by-clause consideration? So if people wanted to raise any loose ends, they could be done, and we should think in terms of clause-by-clause consideration at the beginning of next week.

[Traduction]

a sensible man, you will agree with me that we cannot wait to start our task until each and everyone is available.

If you are available this evening, I am sure you will ask appropriate questions of behalf of your colleagues, and we will be there to hear them and to discuss them with you, Mr. Samson.

Le président: Monsieur Robitaille, en tant que porte-parole du gouvernement sur cette question, pouvez-vous obtenir des fonctionnaires l'engagement qu'ils seront disponibles pour de nouvelles consultations, si nous n'avons pas le temps de leur poser toutes nos questions cet après-midi et peut-être ce soir?

M. McCreath: Normalement, les fonctionnaires sont disponibles pour l'étude article par article.

Une voix: Vous voulez dire à part cela?

M. Samson: Il ne faut pas oublier non plus qu'il n'y a rien de prévu pour demain matin puisque l'Organisation nationale anti-pauvreté ne peut pas venir.

M. Couture: De 9 heures à 10 heures. C'est vrai.

M. Samson: Nous avons donc du temps libre demain matin.

M. McCreath: J'ai déjà fait une suggestion pour demain matin.

Le président: La suggestion de M. McCreath était d'inviter les trois syndicats de la fonction publique à comparaître demain matin.

M. McCreath: Monsieur le président, je pense que la suggestion de M. Robitaille est raisonnable. Je comprends également les préoccupations de M. Samson.

Pourquoi ne pas convoquer les fonctionnaires pour cet après-midi, à la condition de reprendre nos travaux ce soir, à l'heure que fixera le comité,—de toute façon je crois qu'il y aura des votes ce soir et nous serions de toute façon obligés de suspendre la séance—et essayer de discuter de la plupart des questions qui suscitent des préoccupations? Peut-être certains de vos collègues seront-ils présents. Si non, je suis sûr qu'ils peuvent vous faire part des questions qui les intéressent et vous pourrez les soulever en tant que membre du comité, ce qui, d'ailleurs, est la procédure normale.

Deuxièmement, le comité pourrait inviter les trois syndicats de la fonction publique à comparaître demain matin, comme je l'ai proposé. Faisons au moins cela, puis nous pourrions revoir notre horaire pour voir quand nous pourrions entendre d'autres témoins et nous pourrions peut-être aussi discuter de la question soulevée par M. Robitaille, celle de l'échéancier. Je suppose que si nous pouvions étudier à fond ces questions cette semaine avec les divers témoins qui devraient venir, nous pourrions envisager de conclure cela au début de la semaine prochaine, en demandant si nécessaire aux fonctionnaires de revenir.

Est-ce que je me trompe ou est-ce qu'il est normal que les fonctionnaires soient là durant l'étude article par article? Donc, si l'on souhaitait soulever encore quelques questions, on pourrait le faire et nous pourrions ainsi passer à l'étude article par article au début de la semaine prochaine.

[Text]

In that context, perhaps Mr. Robitaille and Mr. Samson, I suspect, and you or your colleague, who I understand can't be here today, could finalize discussion of the witnesses and then advise the chair and the clerk in terms of the schedule for the balance of this week for hearing witnesses.

If it would be helpful, then I would be happy to make a motion. Or would you wish to have more open discussion before that?

The Chairman: Let's have a wee bit of a discussion if we can.

For the sake of the record, Mr. McCreath, could you indicate which three public sector unions you wish to invite for tomorrow morning?

Mr. McCreath: The Professional Institute of the Public Service of Canada, the Public Service Alliance of Canada, and the Canadian Union of Public Employees. I suggest that the committee should meet from 9:30 a.m. to 11:30 a.m., with each of the three sets of witnesses being invited to make a brief opening statement, followed by questioning by the committee in the normal manner.

The Chairman: The clerk has informed me that the Canadian Union of Public Employees are in meetings all week and are not available this week. So they couldn't be here tomorrow morning.

Mr. McCreath: From what you're saying, they won't be available all week. Perhaps they'll have to decide if this is enough of a priority that they want to have somebody appear. Our responsibility is to provide them with an opportunity. They've known about this legislation for a long time. They are here in Ottawa. If they can't liberate a body to come over here for an hour or two to speak to the committee, then it seems to me that they have established their own priority.

Mr. Samson: With all due respect, we have to appreciate that we're busy, but so are they. We couldn't meet last week. Why? Because we had other things we had to do. There was just no way we could meet. We had to get back to our ridings. We had our priorities, didn't we?

Whether this is one of their priorities or not, it is not up to us to decide. In fairness, they have made a request to appear before the committee. We have accepted that they will make their presentation. As the chairman has already indicated, we are the servants, as he is our servant, and we have to accommodate them. If that means that we have to hold it over until next week and hear them next week or another day, then we have to have the flexibility to do that.

Secondly, from discussions with the Public Service Alliance it is my understanding that they've got enough material to sit here for two hours themselves and go over all of the aspects of this bill as it affects their members, not only in UI but in the freezing of the wages, etc., and the whole issue.

I just don't think it's fair. As I said, as much as I don't want to rush the officials, I also don't want to rush any of our witnesses. It doesn't matter where they come from. We want to give them ample opportunity to make their presentation.

In fairness, if we are going to start clustering, then we are not going to do that. We are going to do more harm than good. I still feel that clustering is not the answer. I think we have to give everybody an opportunity.

[Translation]

Aussi, peut-être que M. Robitaille et M. Samson, je suppose, et vous ou votre collègue, qui, ne peut je crois être parmi nous aujourd'hui, pourriez-vous mettre d'accord sur les témoins et en aviser la présidence et le greffier afin que l'on puisse prévoir les réunions pour le reste de cette semaine.

Si cela peut servir à quelque chose, je serais heureux de présenter une motion. A moins que vous souhaitiez que l'on en discute avant?

Le président: J'aimerais en discuter un peu.

Afin que nous sachions de quoi nous parlons, M. McCreath, pourriez-vous indiquer les trois syndicats du secteur public que vous souhaitez inviter demain matin?

M. McCreath: L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Alliance de la fonction publique du Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique. Je suggérerais une séance de 9 heures et demie à 11 heures et demie en donnant à chacun des groupes de témoins la possibilité de faire une déclaration liminaire suite à quoi nous pourrions les interroger comme à l'habitude.

Le président: Le greffier m'informe que le Syndicat canadien de la fonction publique est en réunion toute la semaine et ne pourra comparaître cette semaine. Il ne pourra donc pas être là demain matin.

M. McCreath: D'après ce que vous dites, il ne pourrait pas être là de la semaine. Peut-être leur faudra-t-il décider si c'est suffisamment important pour eux pour se faire représenter par quelqu'un. Il nous appartient de leur donner cette possibilité. Cela fait longtemps qu'ils sont au courant de ce projet de loi. Ils sont à Ottawa. S'ils ne peuvent libérer personne pour venir pendant une heure ou deux parler au comité, il me semble qu'ils ont décidé que ce n'était pas une priorité.

M. Samson: Si vous permettez, je crois qu'il faut comprendre que nous sommes nous mêmes occupés, mais qu'ils le sont aussi. Nous n'avons pu nous rencontrer la semaine dernière. Pourquoi? Parce que nous avions d'autres choses à faire. Il était impossible que nous tenions une séance. Nous devons retourner dans nos circonscriptions. Nous avons nos priorités, n'est-ce pas?

Que ce soit là une de leurs priorités ou non, cela ne nous regarde pas. Ils ont demandé à comparaître devant le comité. Nous avons accepté qu'ils viennent nous faire un exposé. Comme l'a déjà dit le président, nous sommes là pour servir comme il est là pour nous servir et nous devons leur permettre de comparaître. Si cela signifie qu'il faudra attendre la semaine prochaine ou un autre jour, nous pourrions aussi l'envisager.

Deuxièmement, d'après certaines discussions que j'ai eues avec l'Alliance de la fonction publique, il semble qu'elle ait suffisamment de matière pour nous entretenir pendant deux heures à elle toute seule et examiner tous les aspects du projet de loi, du point de vue de leurs membres, non seulement pour ce qui est de l'assurance chômage mais également du gel des salaires, etc. et de toute cette question.

Je trouve que ce n'est pas juste. Comme je l'ai dit, je ne veux pas bousculer les fonctionnaires, mais je ne veux pas non plus bousculer certains de nos témoins. D'où qu'ils viennent. Nous voulons leur donner tout le temps voulu pour faire leur exposé.

Très franchement, si nous commençons à les regrouper, ce ne sera pas possible. Cela fera plus de mal que de bien. Je continue à penser que ces regroupements ne sont pas une solution. Je crois qu'il nous faut donner à chacun la possibilité de comparaître.

[Texte]

Mr. Bevilacqua: Mr. Chairman, I just want to make it perfectly clear that the process here has to be extremely open and that we have to listen to every Canadian and organization that represents Canadians who are concerned with this particular issue.

This is the first time I have seen this agenda. I am sure that the clerk knows full well that organizations are doing other things. That doesn't mean, in any way, shape, or form, that they don't care about this particular issue. Let us remember that we are parliamentarians elected by the people and that we have to listen to the people and not try to rush things through just because of political convenience. That makes absolutely no sense.

M. Robitaille: Monsieur le président, je suis tout à fait d'accord quand on dit qu'il faut écouter le peuple canadien, mais on sait fort bien, et M. Bevilacqua sera d'accord avec moi, qu'il faut le faire dans un certain cadre et avec une certaine discipline pour viser l'efficacité.

• 1045

Deuxièmement, il faut bien comprendre que ce que nous a présenté le greffier est un projet d'horaire de réunions et qu'on est ici ce matin pour en discuter. Je ne pense pas que le greffier ait pris quelque engagement que ce soit au nom du Comité, monsieur Samson. Il n'a fait que vérifier certaines disponibilités. On est ici ce matin pour essayer d'encadrer les travaux du Comité. Comme le précisait mon collègue Couture, il s'agit d'un projet de loi de 20 articles. Donc, je ne pense pas qu'on doive envisager de rencontrer des témoins pendant deux, trois ou quatre semaines. Il faut encadrer cela et garder le sens de la mesure.

Monsieur le président, il y a une autre question que je voudrais préciser au sujet de l'Alliance de la Fonction publique. Vous savez fort bien qu'il s'agit d'un projet de loi omnibus qui comporte plusieurs aspects, mais je ne pense pas qu'il y ait lieu de faire comparaître deux fois l'Alliance de la Fonction publique. Je ne vois pas pourquoi on ferait cela avec un témoin, alors qu'on ne le ferait pas avec les autres. Le principe est le même pour tout le monde. Il y a plusieurs aspects. Les témoins pourraient faire deux ou trois présentations séparées, mais je ne pense pas que cela serait utile. Les témoins sont en mesure de faire un résumé succinct de l'ensemble du projet de loi et d'aborder le tout dans une rencontre. Il faut arriver à garder cela dans un cadre normal.

M. Samson: Est-ce qu'on propose de leur donner plus de temps étant donné qu'ils ont demandé de comparaître deux fois?

M. Robitaille: Je pourrais faire une proposition là-dessus.

The Chairman: The clerk was just pointing out to me that in his discussion with PSAC, they indicated that one meeting would be adequate for them, but that they would appreciate the time slot at the end of the morning so that if they do go over a little bit we would accommodate them.

M. Robitaille: Je pourrais faire une proposition, monsieur le président: qu'on invite l'Alliance de la Fonction publique à faire sa présentation dans le cadre établi, c'est-à-dire une heure, et qu'à la fin de cette heure-là, si le Comité veut continuer pendant une demi-heure, le président décide de prolonger la présentation s'il le juge à propos. Êtes-vous d'accord sur cela, monsieur Samson?

M. Samson: Parfait.

[Traduction]

M. Bevilacqua: Monsieur le président, il est absolument certain que le processus doit être le plus ouvert possible et que nous devons écouter tout Canadien et tout organisme qui représente les Canadiens qui s'inquiètent de cette question.

C'est la première fois que je vois cet ordre du jour. Je suis certain que le greffier sait très bien que ces organisations font d'autres choses. Cela ne veut pas dire du tout qu'ils ne s'inquiètent pas de cette question. N'oublions pas que nous sommes des parlementaires élus par le peuple et que nous devons écouter le peuple et non pas essayer de précipiter les choses par jeu politique. C'est absolument ridicule.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I fully agree that we have to listen to the Canadian people but we know very well, and Mr. Bevilacqua will agree with me, that it has to be done in a certain framework and with some discipline if we want to be effective.

Second, we have to understand that what the Clerk has presented to us is a draft schedule of meetings and that we are here to discuss that provisional list. I do not think that the Clerk would have made any commitment on behalf of the Committee, Mr. Samson. He only checked the availability of certain witnesses. We are here this morning to try and organize the work of the Committee. As my colleague Mr. Couture was saying, this is a bill with 20 clauses. Therefore, I do not think that we should consider hearing witnesses for two, three or four weeks. We have to make sure we arrange our deliberations with a sense of proportion.

Mr. Chairman, there is another thing I would like to be clear on with regard to the Public Service Alliance. You know very well that this is an omnibus Bill which deals with several matters, but I do not think that we should hear the Public Service Alliance on two occasions. I cannot see why we would do that with one witness and not with all the witnesses. The same principle applies to everyone. There are several aspects to this legislation. Witnesses could make two or three different presentations but I do not think that it would be very helpful. Witnesses should be able to consider the whole bill and give us a short summary in one meeting. We should proceed as we normally do.

Mr. Samson: Are we proposing to give them more time because they have asked to appear twice?

Mr. Robitaille: I could move a motion on this.

Le président: Le greffier vient de me signaler que dans ses entretiens avec l'Alliance, celle-ci lui a dit qu'une séance suffirait mais qu'elle aimerait comparaître à la fin de la matinée afin de pouvoir éventuellement prolonger un peu.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I could move that we invite the Public Service Alliance to appear in a normal time slot, which is one hour, and that at the end of that hour, if the Committee wishes to continue for another half hour, the Chairman may decide to give them more time. Would you agree to this, Mr. Chairman?

Mr. Samson: Fine.

[Text]

The Chairman: Thank you.

Mr. Soetens, thank you very much for waiting.

Mr. Soetens: I'm not sure I have sensed the direction all members of this committee are looking for. I heard Mr. McCreath suggest that we could maybe wrap this up early next week, and now I've heard Mr. Bevilacqua talk about openness and fairness and wanting to travel, that we ought to hear from every Canadian. I'm not sure how long that might take, so I guess what I'd like is some guidance from Mr. Bevilacqua.

We have a list here of proposed witnesses, issued by the clerk, and the schedule for this week. We have another two sets of documents with I don't know how many witnesses listed on it. Mr. Bevilacqua, I'd appreciate some indication from you on what you are looking for.

Mr. Bevilacqua: I'm looking at not just inviting organizations but individual Canadians who live the reality of unemployment insurance. I was wondering what efforts will be made by this committee to address the real concerns of real people in this country. Organizations may give us some insight, but it's also important that in the politics of the 1990s we open up the process a lot more than we have in the past. You know as well as I do that for many Canadians who are living through these very difficult times it is very difficult for them to travel to Ottawa. So if we're going to reach out to Canadians, we have to do it, and I think the most logical way is to go where the people are.

Mr. Soetens: There are two issues we can deal with. One is travelling, and one is hearing witnesses. We can hear witnesses here in Ottawa and pay their travel here, so it's no bother in the concept of cost to them. So I guess my question is: how many of these people is the Liberal Party looking to hear? How long do you want this hearing to go on?

• 1050

I'd like some indication. It's fine to talk about openness and all the Canadians who are affected. I guess everybody in Canada is affected by this legislation. How many do you want to hear from?

Mr. Bevilacqua: When you are receiving a brief and listening to a brief from organizations, it's one thing. When you are listening to people who are affected by it and live that reality, they may add some valuable insights.

An hon. member: Every taxpayer is affected by this legislation.

Mr. Bevilacqua: Yes, we are all affected, especially the ones who are getting cut off.

An hon. Member: Nobody is getting cut off.

Mr. Soetens: My question to you is how many of these—

Mr. Bevilacqua: I think we should go back to the original question. What efforts are we going to make as a committee to bring people into the process? Once that is answered, then we can move on and find out how many people are willing to listen. My point is—

Mr. McCreath: This is a red-herring discussion. This is not the standing committee. This is a legislative committee that has a legal function to perform—

[Translation]

Le président: Merci.

Monsieur Soetens, merci beaucoup d'avoir attendu.

M. Soetens: Je ne suis pas sûr d'avoir bien compris ce que souhaitent les membres du comité. J'ai entendu M. McCreath suggérer que l'on conclut au début de la semaine prochaine et j'ai entendu ensuite M. Bevilacqua parler d'ouverture, d'équité et de déplacement, afin que nous puissions entendre tous les Canadiens. Je ne sais pas le temps que cela pourrait prendre et j'aimerais donc que M. Bevilacqua m'en donne une idée.

Nous avons ici une liste de témoins préparée par le greffier et le calendrier prévu pour cette semaine. Nous avons deux autres séries de documents avec je ne sais pas combien d'autres témoins. Monsieur Bevilacqua, j'aimerais que vous m'indiquiez ce que vous souhaitez.

M. Bevilacqua: Je souhaiterais non pas seulement inviter des organisations mais également des citoyens canadiens qui vivent la réalité de l'assurance-chômage. Je me demandais ce que ferais le comité pour essayer d'attaquer les véritables problèmes que rencontre la population canadienne. Des organisations nous donneront peut-être une bonne idée de la chose mais il est également important que dans le monde politique des années quatre-vingt-dix, nous ouvrions beaucoup plus le processus que nous l'avons fait jusqu'ici. Vous savez tout aussi bien que moi que pour beaucoup de Canadiens qui traversent ces périodes extrêmement difficiles, il n'est pas facile de venir à Ottawa. Si nous voulons donc entendre les Canadiens, c'est à nous de le faire et il me semble que la façon la plus logique de procéder est d'aller trouver les gens où ils sont.

M. Soetens: Il y a là deux questions. Celle des déplacements et celle des témoins. Nous pouvons entendre des témoins ici à Ottawa et payer leur voyage si bien que cela ne leur coûtera rien. Ma question est donc la suivante: combien de ces gens-là le Parti libéral souhaiterait entendre? Combien de temps voudriez-vous que se prolongent ces audiences?

Je voudrais juste qu'il précise un peu. C'est très joli de parler d'ouverture et de tous les Canadiens qui sont touchés. Je pense que tout le monde au Canada est touché par ce projet de loi. Combien voulez-vous en entendre?

M. Bevilacqua: Lorsque vous recevez un mémoire et écoutez un exposé préparé par une organisation quelconque, c'est une chose. Lorsque vous écoutez des gens qui sont directement touchés et qui vivent cette réalité, cela peut ajouter certains éléments précieux.

Une voix: Chaque contribuable est touché par ce projet de loi.

M. Bevilacqua: Oui, nous sommes tous touchés, surtout ceux à qui l'on supprime leurs droits.

Une voix: On ne les supprime à personne.

M. Soetens: Je vous demande combien de ces. . .

M. Bevilacqua: Il me semble qu'il serait préférable de revenir à la question initiale. Quels efforts allons-nous faire en tant que comité pour donner la parole au peuple? Quand on aura répondu à cette question, nous pouvons nous demander combien de personnes nous serions prêts à entendre. Ce que je veux dire. . .

M. McCreath: Cette discussion est futile. Il ne s'agit pas du Comité permanent. Nous sommes un comité législatif qui doit remplir un rôle législatif. . .

[Texte]

The Chairman: Mr. McCreath, your point is well taken, because we are looking at the bill, but it is still a point of debate.

Mr. Couture, you had a point to make.

Mr. Couture: Mr. McCreath just expressed what I had in mind to say. This is a legislative committee. This proposal has been in front of the House three times. Naturally, nobody took the time to consult all Canadians on the 1st or 2nd of December, before our Minister of Finance stood up in the House to give his economic statement, which is forming practically 99% of that bill.

Based on that, I certainly would like us to focus only on the main goal of the legislative committee. All Canadians will have the chance to make their point sometime this fall, maybe the beginning of the fall or late this fall. They are going to have to judge... We have the responsibility to straighten out the finances of our country. We are now dealing financially with that bill. We should all focus on the bill to try to get comments that could help us to better that bill to the point where it would be more agreeable to all Canadians. I feel this is our main objective.

We need a few organizations to tell us what they think about it. We should be bright enough to get the number of associations or organizations in front of us to cover an acceptable range—not in terms of quantity in each range or in each sector, but a good number of sectors that would provide us with suggestions so that we can bring back that bill to the House of Commons with good things in it, if we can find some.

Mr. Bevilacqua: Mr. Chairman, I fail to understand. You're saying that it's okay to listen to organizations, but it's not okay to listen to individual Canadians who are living through this process and who are affected by this bill. Why is it fine to listen to interest groups but not fine to listen to individuals?

The Chairman: If I may, the point is a technical one, which the clerk has pointed out. It is the subject-matter of the bill that is in front of us, not the content of the bill, not the principle in the bill. It has been approved. So this is not a time to get into the debate of that.

Mr. Bevilacqua: But that still doesn't answer my question. Why are organizations being recognized and not individual Canadians? What I am saying is that this committee has to certainly make one of its major points the fact that this process must be inclusive and bring people into the debate.

Mr. McCreath: It is inclusive. There is not an issue that has received more public attention over the last several months than this one.

As a member of Parliament, I certainly have had a lot of my constituents tell me what they think of this legislation. Interestingly enough, their views are not reflected in the demonstrations that have been organized by the labour movement, for whatever concerns the labour movement had.

[Traduction]

Le président: Monsieur McCreath, vous avez raison, parce que nous examinons ce projet de loi mais c'est une question dont on peut débattre.

Monsieur Couture, vous vouliez dire quelque chose.

M. Couture: Monsieur McCreath vient de dire ce que je voulais dire. Nous sommes un comité législatif. La Chambre a été saisie de cette proposition trois fois. Naturellement, personne n'a pris le temps de consulter tous les Canadiens le 1^{er} ou le 2 décembre, avant que notre ministre des Finances n'ait pris la parole à la Chambre pour faire sa déclaration économique, qui constitue près de 99 p. 100 de ce projet de loi.

Cela dit, j'aimerais que nous nous attachions uniquement à l'objectif du comité législatif. Tous les Canadiens pourront se faire entendre à un moment ou à un autre cet automne, peut-être au début ou à la fin de l'automne. Ils devront juger... Notre responsabilité est de remédier aux problèmes financiers de notre pays. Il s'agit là d'une question financière. Nous devrions nous occuper du projet de loi et essayer d'obtenir certains commentaires qui pourraient nous aider à l'améliorer afin qu'il soit plus satisfaisant pour l'ensemble des Canadiens. Je crois que c'est là notre principal objectif.

Il faut qu'un certain nombre d'organisations nous disent ce qu'elles en pensent. Nous devrions être suffisamment malins pour obtenir que les associations ou organisations que nous invitons à comparaître devant nous soient suffisamment représentatives, non pas tellement du point de vue quantitatif que par leur diversité afin de nous fournir certaines suggestions que nous puissions incorporer au projet de loi avant de le renvoyer à la Chambre des communes.

M. Bevilacqua: Monsieur le président, je ne comprends pas. Vous dites qu'il est normal d'entendre des organisations mais qu'il n'est pas normal d'entendre de simples Canadiens qui vivent cette réalité et qui sont touchés directement par ce projet de loi. Pourquoi est-il normal d'entendre les groupes d'intérêts et pas normal d'entendre des particuliers?

Le président: Si vous me permettez, le greffier vient de me signaler un détail technique. C'est du sujet du projet de loi que nous devons discuter et non pas du contenu, non pas du principe. Celui-ci a déjà été approuvé. Nous ne pouvons donc à ce moment débattre du principe même du projet de loi.

M. Bevilacqua: Mais cela ne répond toujours pas à ma question. Pourquoi permet-on aux organisations et non pas aux simples Canadiens de se faire entendre? Ce que je dis c'est que le comité doit insister pour que la population puisse participer aux débats.

M. McCreath: C'est déjà fait. Il n'y a pas une question qui a été plus débattue depuis des mois que celle-ci.

En tant que député, je peux vous assurer que nombre de mes électeurs sont venus me dire ce qu'ils pensaient de ce projet de loi. Ce qui est intéressant, c'est que leurs points de vue ne sont pas reflétés dans les manifestations qui ont été organisées par le mouvement syndical, quel que soit l'objet de ces manifestations.

[Text]

I've had hundreds of individual Canadians tell me what they think about this legislation. In that sense it is inclusive. That doesn't mean every single one of them has to appear before this committee, because that's not the function of the committee. The function of this committee is to do a legislative examination of this bill.

• 1055

Mr. Bevilacqua: Then you're distinguishing between an organized group, an interest group, and individual Canadians.

Mr. McCreath: No, absolutely not.

Mr. Bevilacqua: What I am saying is that in modern-day politics you have to open up the process to individual Canadians who are affected by the real problems.

Mr. McCreath: This whole discussion that you're putting out is a lot of nonsense, with the greatest of respect. Individuals can appear before this committee and provide valid and useful testimony, just as well as organizations can.

Mr. Bevilacqua: You haven't said that yet, though.

Mr. McCreath: I was not a part of the discussion that came down with this particular set of witnesses. I don't know how many individuals have indicated they want to come before this committee and offer testimony. The fact is that this committee was being formed and was going to be developing a work plan. That's there, and it's open for anybody who wants to participate. That does not mean it's appropriate for this committee to become a forum for every individual Canadian from coast to coast who wants to talk about unemployment insurance, Atlantic freight rates, or anything else. That is not what this committee is for.

If the standing committee of the House of Commons that deals with this area wants to go out and hold general public hearings on the subject of unemployment insurance or anything else, that's its function and that's also its responsibility; it is not the function or responsibility of this committee. This suggestion that you are trying to put—which you have now put three or four times—which is that if the committee hears from organizations and doesn't hear from a whole bunch of people from coast to coast in Canada it's not open, is just absolute nonsense. The legislative process is that the government puts forward ideas; Canadians tell the government what they think of those ideas; they tell their individual members of Parliament.

I can't believe that you, as a member of Parliament, have not made yourself available to your constituents so they can tell you what they think of this legislation. I certainly have done that and I presume all members have done that. That doesn't mean that every single Canadian who has spoken to me on the subject of this bill should be brought before this committee to tell us what he or she thinks. That's where we come in. Read your Edmond Burke.

The Chairman: We have three other members who are trying to get in on this discussion. I have Mr Soetens, Mr. Samson, and Mr. Robitaille.

Mr. Soetens: Thank you. I didn't want to instigate Mr. McCreath's comments. I'm quite prepared to hear from individual Canadians and I'm quite prepared not to hear from some of these organizations. I for one, without knowing what

[Translation]

J'ai eu des centaines de Canadiens qui sont venus me dire ce qu'ils pensaient de ce projet de loi. En ce sens, tout le monde est inclus. Cela ne veut pas dire que chacun d'entre eux doit comparaître devant ce comité parce que ce n'est pas là le rôle du comité. Le rôle du comité est de procéder à un examen législatif du projet de loi.

M. Bevilacqua: Alors, vous faites une distinction entre un groupe organisé, un groupe d'intérêts et les simples Canadiens.

M. McCreath: Non, absolument pas.

M. Bevilacqua: Ce que je veux dire c'est que de nos jours, il faut ouvrir le processus politique aux Canadiens puisque c'est eux qui sont finalement touchés par les problèmes.

M. McCreath: Malgré tout le respect que je vous dois, je dois dire que cette discussion est complètement ridicule. Des particuliers peuvent comparaître devant le comité et donner des témoignages utiles et valides, tout comme les organisations.

M. Bevilacqua: Vous ne l'aviez toutefois pas encore dit.

M. McCreath: Je n'ai pas pris part à la discussion au sujet de cette série de témoins. Je ne sais pas combien de particuliers ont indiqué qu'ils souhaitaient comparaître devant le comité. Le fait est que ce comité se constitue et doit se donner un plan de travail. Nous en sommes là, quiconque veut participer peut le faire. Cela ne veut pas dire que ce comité doive devenir une tribune ouverte à tous les Canadiens d'un océan à l'autre qui souhaite parler de l'assurance-chômage, des tarifs de transport dans la région de l'Atlantique ou d'autre chose. Ce n'est pas là le rôle du comité.

Si le comité permanent de la Chambre des communes qui s'occupe de ce domaine souhaite aller tenir des audiences publiques sur la question de l'assurance-chômage ou sur autre chose, c'est son rôle et sa responsabilité; ce n'est pas le rôle ni la responsabilité de ce comité. Ce que vous essayez de dire—ce que vous avez d'ailleurs déjà dit trois ou quatre fois—à savoir que si le comité reçoit des organisations et ne reçoit pas des tas de particuliers d'un océan à l'autre au Canada, le processus n'est pas ouvert, c'est absolument ridicule. Le processus législatif veut que le gouvernement présente des idées; les Canadiens disent au gouvernement se qu'ils pensent de ces idées; ils le disent à leur député.

Je ne peux pas croire que vous, en tant que député, ne vous êtes pas mis à l'écoute de vos électeurs afin qu'ils puissent vous dire se qu'ils pensent de ce projet de loi. Je l'ai fait pour ma part et je suppose que tous les députés l'ont fait. Cela ne veut pas dire que chacun des Canadiens qui s'est adressé à moi à ce sujet devrait comparaître devant le comité pour nous dire ce qu'il ou elle pense. C'est là que nous avons un rôle à jouer. Lisez votre Edmond Burke.

Le président: Il y a trois autres députés qui voudraient prendre part à la discussion. M. Soetens, M. Samson et M. Robitaille.

M. Soetens: Je ne voulais pas provoquer ces commentaires. Je suis tout à fait prêt à entendre des particuliers et à ne pas entendre certaines de ces organisations. Sans savoir ce qu'ils vont dire, je suis tout à

[Texte]

they're going to say, am quite prepared to accept that their views don't reflect the views of their membership. Having said that, I'm also quite prepared to hear them, but I'm also prepared to hear individual Canadians if they're prepared to address the subject of Bill C-113 and the clauses in that bill.

My question to you, Mr. Bevilacqua, very simply is, how many of these Canadians do you think we ought to hear. Although there are 27 million-odd Canadians out there, we're not going to hear from them all, and I don't think you're proposing that. But if you believe this is important, I have some individuals who I think have a very relevant point that maybe they'd like to bring. I guess I'd like to know, from your perspective—because we have to structure this list of witnesses collectively, I believe—how many of these witnesses you think are appropriate to cover the subject-matter. So far I guess I've asked that twice directly, and I ask you a third time. I'm willing to hear them. How many do you think we need to hear from?

Mr. Bevilacqua: How much time is the committee willing to dedicate to listening to the voices of Canadians? That is the fundamental question. Based on that, we can structure accordingly.

But I have not yet received an answer to the question. What effort is this committee going to make not only to attract the interest groups and the organized groups but to attract Canadians who have a real story to tell and who have been through the bureaucratic maze that they have to go through? It's not a difficult question to understand.

Mr. Soetens: As you know, the bill has in it an implementation date of early April. If we wanted to sit 12 hours a day, we could hear an awful lot of witnesses this week, and many of them could be those kinds of witnesses that you and I might want to bring forward. But still we may decide how much time we have. On the other hand, it may be more appropriate to know how many witnesses we want to hear, and then we can determine whether we need twelve hours a day or six hours a day. If you want to hear from individuals, how many do you want to hear from that you think will effectively deliver the message that you think we're striving for?

The Chairman: Rather than you two having an individual debate, I should point out that a complete list of suggested witnesses has been circulated to everyone. It's now up to this committee to decide how many of those it wants to hear and in what timeframe.

Mr. Samson, you've been waiting to get in on this discussion as well.

• 1100

Mr. Samson: Yes, I have. Mr. Chairman, as I indicated to you earlier, it was also my intention to raise the issue of travelling and the purpose of travelling and what this legislative committee is all about.

I understand and I realize that there are a number of "expert" witnesses here in Ottawa whom we can hear. However, in my opinion the real experts are the people who are going to be affected by the changes in the legislation and those who have been affected by the current legislation.

[Traduction]

fait prêt à accepter que leurs points de vue ne reflètent pas nécessairement ceux de leurs membres. Cela dit, je suis également tout à fait prêt à les entendre mais je suis prêt aussi à entendre des Canadiens à titre individuel s'ils sont prêts à nous parler du projet de loi C-113 et des articles de ce projet de loi.

Ma question, Monsieur Bevilacqua est très simple, combien de ces Canadiens pensez-vous que nous devrions entendre? Bien qu'il y ait quelque 27 millions de Canadiens, nous n'allons pas les entendre tous et je ne pense pas que ce soit ce que vous proposiez. Si vous croyez toutefois que c'est important, je pense à certaines personnes qui à mon avis ont un point de vue tout à fait pertinent à présenter. J'aimerais savoir comment vous envisagez la chose parce que nous devons structurer cette liste de témoins ensemble. Combien de ces témoins pensez-vous que nous devrions recevoir pour couvrir cette question? Je crois avoir posé cette question directement deux fois et je vous la pose à nouveau. Je suis prêt à les entendre. Combien pensez-vous qu'il nous faille en entendre?

M. Bevilacqua: Combien de temps le comité est-il prêt à consacrer à entendre la voix de Canadiens. C'est là la question fondamentale. A partir de cela, nous pourrions structurer les choses sans problème.

Toutefois on a pas encore répondu à cette question. Quel effort va faire le comité non seulement pour attirer les groupes d'intérêts, les organisations mais également les Canadiens qui auraient une expérience réelle dont nous entretenir et qui ont parcouru tous les dédales bureaucratiques qu'on leur impose. Ce n'est pas difficile.

M. Soetens: Comme vous le savez, le projet de loi comporte une date de mise en oeuvre au début avril. Si nous voulions siéger douze heures par jour, nous pourrions entendre beaucoup de témoins cette semaine et beaucoup d'entre eux pourraient être ceux que vous et moi souhaiterions entendre. Nous pouvons décider du temps que nous avons. Par contre, il pourrait être plus approprié de savoir combien de témoins nous voulons entendre et nous verrons ensuite s'il nous faut douze heures par jour ou six heures par jour. Si vous voulez entendre des particuliers, combien voulez-vous en entendre qui à votre avis pourront nous communiquer efficacement le message que nous attendons d'après vous?

Le président: Plutôt que de vous laisser indéfiniment discuter entre vous, je vous signale qu'une liste complète de témoins suggérés a été distribuée à tout le monde. Il appartient maintenant au comité de décider combien il veut entendre de ces témoins et quel temps il veut se donner pour le faire.

Monsieur Samson, vous attendez depuis longtemps que je vous donne la parole.

M. Samson: Oui, en effet. Monsieur le président, comme je vous l'ai mentionné, j'avais moi aussi l'intention d'aborder la question des voyages, des raisons de voyager ainsi que de la raison d'être de ce comité législatif.

Je me rends bien compte qu'il y a de nombreux témoins «experts» ici à Ottawa que nous pouvons entendre. Toutefois, à mon avis, les vrais spécialistes, ce sont ceux qui seront touchés par les modifications qui sont proposées ainsi que ceux qui ont déjà subi les effets de la loi actuelle.

[Text]

We're talking about change in legislation that is going to make things better. This is what this whole legislative committee is about: examining that aspect of the bill. Is it going to make it better? Personally, I don't see anything in this bill that will make things any better, but I'm not an expert. I want to hear the experts. Those experts are the people affected now by the current legislation. I want to know from them the problems they're having with the current legislation. Then it will be up to us to decide if the new proposed legislation will change any of that. If it won't, then it will be up to us to come up with amendments so it will.

We can't do that by sitting here in Ottawa. Those who will be directly affected by this are the people out in all of the provinces right across this country. Those are the people we have to hear from.

To answer the question about how many witnesses we should see and how long we should sit, I propose that we should go to each province for one day, with adequate advertising to the public, to the people who want to appear in a specific part of that province, and we should meet as many as we can. Let us decide if it will be 8, 12, or 16 hours. I don't care. I'm willing to sit for 24 hours.

It's imperative that we send a very clear message to Canadians saying that we want to hear what they have to say. It's not the responsibility of just the standing committee to do that; it's up to this committee, because we're the ones looking at this legislation. We are the ones who will decide if there will be changes or not as a result of the input we get from those witnesses.

The real experts are not here in Ottawa. The real experts are not the officials of the department. The real experts are the ones who will be affected by this bill, and those are the people I want to hear.

It's imperative that we should travel, if it means that we shall spend one day in each province and each territory, or whatever. We decide. If we want to group the smaller provinces on the east coast together, then fine. But we have to travel. We can't sit in our ivory towers here in Ottawa and expect all Canadians to come here. We can't expect to get all of the views and the real arguments and the expertise from the national organizations only.

M. Robitaille: Monsieur le président, soyons sérieux quand même. Tous les députés qui sont ici sont intéressés à entendre le plus souvent possible l'opinion des Canadiens et Canadiennes sur tous les sujets imaginables. Cependant, nous sommes un comité législatif. M. Bevilacqua a passablement d'expérience et il sait fort bien que la façon dont on veut procéder maintenant ne diffère pas de ce qui se fait habituellement dans tous les comités législatifs. Ce n'est pas une commission royale d'enquête. Il faut revenir les deux pieds sur terre.

Vous savez fort bien, monsieur Samson, que le gouvernement souhaite mettre en application son projet de loi pour le 4 avril. Également, vous savez fort bien que ce projet de loi prévoit des coupures budgétaires pour

[Translation]

Nous nous intéressons ici aux modifications qui amélioreront la situation. Voici l'objectif même de ce comité législatif: examiner cet aspect-là du projet de loi. Est-ce que cela va améliorer les choses? Pour ma part, je ne trouve rien dans ce projet de loi en ce sens, mais je ne suis pas un spécialiste. Je veux entendre les experts. Et je parle ici des personnes touchées déjà par la loi actuelle. Je veux qu'elles me fassent part des problèmes qu'elles ont rencontrés. Il nous reviendra alors de décider si ce projet de loi modifiera quoi que ce soit. Et si ce n'est pas le cas, il nous reviendra de proposer les amendements qui s'imposent.

Or, en siégeant ici à Ottawa, c'est impossible. Les personnes directement visées par ces dispositions habitent toutes les provinces du pays. Ce sont ces personnes qu'il nous faut entendre.

Quant à savoir combien de témoins nous devons entendre et combien de temps nous devons siéger, je propose que nous nous rendions passer une journée dans chacune des provinces, après en avoir prévenu le public, de façon à pouvoir entendre le plus grand nombre possible de personnes qui souhaitent comparaître devant le comité. Décidons si nous voulons siéger huit, douze ou seize heures. Cela n'a pas d'importance; je suis prêt à siéger 24 heures.

Il est impératif que nous fassions clairement comprendre aux Canadiens que nous sommes disposés à entendre ce qu'ils ont à dire. Ce n'est pas uniquement d'ailleurs la responsabilité du comité permanent; c'est la responsabilité de notre comité, puisque c'est à nous que l'on a confié l'examen de ce projet de loi. C'est nous qui déciderons si l'on doit y apporter des modifications après avoir entendu ce que les témoins ont à dire.

Les vrais spécialistes ne sont pas ici à Ottawa. Ce ne sont pas les fonctionnaires du ministère. Les seuls vrais spécialistes, ce sont les personnes que ce projet de loi vise, et ce sont ces personnes que je souhaite entendre.

Il est impératif que nous voyagions, si cela signifie que nous passerons une journée dans chaque province et dans chaque territoire, ou peu importe. C'est à nous d'en décider. Si nous voulons réunir ensemble les témoins des petites provinces de l'Atlantique, c'est parfait. Mais il nous faut voyager. Nous ne pouvons pas rester ici à Ottawa dans notre tour d'ivoire et nous attendre à ce que tous les Canadiens viennent nous voir. Nous ne pouvons pas nous attendre à ce que tous les points de vue, tous les vrais arguments et toutes les connaissances proviennent des seuls organismes nationaux.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, let us be serious. All members present want to hear Canadians' opinions on every imaginable subject as often as possible. Nevertheless, we are a legislative committee. Mr. Bevilacqua has considerable experience and knows, I am sure, that what we are suggesting is in no way different from what legislative committees usually do. We are not a royal commission. Come back to earth.

You are well aware, Mr. Samson, that the government wishes its bill to come into force on April 4th. You also know that this bill provides for budgetary cuts in order to save funds. We are not going to start out on a cross-Canada

[Texte]

économiser des fonds. On ne partira pas aujourd'hui en tournée à travers le Canada, parce qu'il y a des coûts rattachés à cela. Cela aussi, il faut le dire: il y a un coût à la consultation. La consultation doit être à la mesure du contenu du projet de loi. Ce projet de loi compte 20 articles. Êtes-vous prêts à engager des centaines de milliers de dollars pour aller vous promener à travers le pays, pour faire étudier par les gens un projet de loi de 20 articles? Je ne pense pas que les Canadiens apprécieraient tellement cela. Il faut avoir un peu de pondération et garder le sens de la mesure.

A voice: That's right. I think it's deficit control now.

[Traduction]

journey today because that costs money. Let us not forget, it must be said, that consultation has a price. This consultation must be proportional to the bill. This bill has 20 clauses. Are you willing to spend hundreds of thousands of dollars to travel across the country in order to study a bill where there are 20 clauses? I do not think Canadians would appreciate that. We must be reasonable and stay within bounds.

Une voix: En effet. L'heure est à la réduction du déficit.

• 1105

M. Robitaille: Exactement! La question est bien claire. Nous sommes des gens sérieux ici, et vous savez fort bien que ce projet de loi doit entrer en vigueur le 4 avril. On a déterminé un horaire de travail qui, de par le type de témoins qu'on rencontre, peut représenter les diverses opinions en faveur ou contre. Ce qui compte, ce n'est pas le fait d'être en faveur ou contre, mais bien de donner le plus possible aux personnes représentant les différents groupes d'intérêts de la population l'occasion de s'exprimer. Vous savez fort bien que ce n'est pas la pratique courante des comités législatifs que de faire de grandes enquêtes et de faire le tour du pays avec tout ce que cela implique en termes de dépenses. Vous savez que ce n'est pas la pratique.

Ma question est bien simple. Combien de témoins pouvons-nous entendre pour terminer les travaux du Comité dans une période raisonnable? Il y a 20 articles dans ce projet de loi. Le travail du Comité est donc d'étudier 20 articles dans un projet de loi. À ce moment-là, la question est simple. Combien de témoins souhaiteriez-vous que le Comité entende? Quelles sont vos suggestions, afin qu'on puisse cadrer cette démarche dans le temps?

Mr. Bevilacqua: Mr. Chairman, the reference to whether it is twenty clauses, one clause, or ten clauses is irrelevant to the debate. That is not an issue. You can have 20 clauses in a piece of legislation that can revolutionize a country, or you could have 100 and make no difference at all. So that is not an argument I will even entertain.

The question here is fundamental. Are we going to move away from a system that plays only to interest groups, or are we going to use an inclusionary system, which brings real people with real problems, such as the young people who get trapped in dead-end jobs as a result of this bill, to speak about the problem they will face? Is that not one of our responsibilities? I think it is. It is fundamental to the legislative process.

How many days are we going to spend listening to Canadians? I am going to tell you that I have all the time to listen to Canadians. If you are pressured by your own legislative and political agenda, that is certainly not my problem or the problem of Canadians. We are seriously concerned about the impact this legislation is going to have on people. And we want to listen to people, not just organizations. I stress that point because I think it is fundamental to the success of this committee.

Mr. Robitaille: Pricisely! The matter is very clear. We are all sound people here, and you know that this bill must come into force on April 4th. We have agreed to a schedule that will allow us, thanks to the type of witnesses agreed upon, to hear various opinions for and against. The important thing is not to be for or against, but as much as possible to give those representing different interest groups the possibility to give their opinion. You know that it is not customary for legislative committees to undertake in-depth inquiries and to tour the country with all that entails in terms of costs. You know that this is not the practice.

My question is very clear. How many witnesses can we hear in order to finish with our work within a reasonable period? This bill has 20 clauses. This Committee's mandate is therefore to examine the 20 clauses in the bill. The next question is very simple. How many witnesses do we wish to hear? What do you suggest, so we can get an idea of the time that will be needed?

M. Bevilacqua: Monsieur le président, qu'il y ait 20 articles, un article ou dix articles, cela n'a rien à voir. Là n'est pas la question. Un projet de loi qui comprend 20 articles peut fort bien révolutionner un pays alors qu'un autre qui en comprend 100 n'aura pas la moindre incidence. Je ne vais même pas relever cet argument.

La question est beaucoup plus fondamentale. Allons-nous abandonner un système qui ne favorise que les groupes d'intérêts, ou allons-nous avoir recours à un système d'inclusion, qui incite des personnes réelles qui ont des problèmes réels, telles que les jeunes qui se retrouveront dans des emplois sans avenir à cause de ce projet de loi, à en discuter? N'est-ce pas là l'une de nos responsabilités? Je le pense. C'est un aspect fondamental du processus législatif.

Pendant combien de jours allons-nous écouter les préoccupations des Canadiens? Pour ma part, j'ai tout mon temps pour écouter les Canadiens. Si vous êtes coincés à cause de votre propre programme législatif ou politique, ce n'est certes pas là mon problème, ni celui des Canadiens. Nous nous préoccupons grandement de l'incidence de ce projet de loi sur la population. Nous voulons écouter la population, et non pas uniquement les organisations. Je tiens à le souligner, car j'estime que c'est un aspect fondamental si le comité veut réussir dans ses travaux.

[Text]

I will tell you straight, my goal will be to implement positive change. If that does not happen, Canadians are going to be hurt in the long run. What I am saying is, open up and let us dedicate some of our energies to bringing individual Canadians in front of the committee so we have a better understanding of what the real issues concerning this bill are.

Mr. McCreath: Mr. Chairman, we could sit here and debate this and repeat our speeches for the rest of the day. If that is what my friends want to do all day, then we will sit here and we will do that. It is of absolutely no benefit whatsoever to Canadians, be they employed, unemployed, or otherwise.

This committee has a function and a task. Let us not sit around here and be naive with each other. The government puts forward legislation, which it seeks to pass and implement. The opposition, certainly the opposition as we have seen it in the last few months in the House, filibusters, drags out the process, takes as long as it can; takes every committee, opens it up as wide as it can and drags out the process so nothing ever actually happens, and then criticizes the government for doing nothing. Either way, you win. Fair ball. That is the game.

Now, what is the task here? The task is to deal with this legislation. You have given this speech several times about opening up the process and all that. It is a red herring. It is irrelevant. I know it does not matter what I say, because you will go out and say that the Tories are all a bunch of heinous, villainous Draconians who are trying to close down the world and not let anybody know what they are doing or anything.

The fact of the matter is that Canadians, every single day of the week, tell their members of Parliament what they think. That is their function, and it is our job to hear them.

• 1110

We can hear from Canadians in many ways. It doesn't mean that we have to convene meetings of legislative parliamentary committees and invite them on a one-by-one basis to come before Parliament and tell us what they think. They phone us; they write to us; and, when appropriate, they come before committees.

The function of standing committees of the House of Commons in a general way is to hear Canadians within the domain and the function of those committees. That's the purpose of a standing committee.

My honourable friends are right: if they think there are elements of the unemployment insurance system or the grain transportation subsidy system or any other thing, then that is the function and the role of standing committees of the House. If standing committees are not doing that, then we should abolish them.

Remember, Mr. Chairman, that a legislative committee comes into existence only after the principle of the legislation has been approved by the House of Commons. The function of a legislative committee is to hear witnesses on the technical merits of the bill and whether or not the bill does what it is supposed to do.

[Translation]

Je vais vous le dire très franchement: mon objectif, c'est d'apporter des améliorations. Si nous n'apportons aucune modification, les Canadiens en souffriront à long terme. Donc, soyons ouverts, et consacrons une partie de nos énergies à faire venir de simples citoyens devant le comité de façon à mieux comprendre quels sont les véritables problèmes qui se posent au sujet de ce projet de loi.

M. McCreath: Monsieur le président, nous pourrions en discuter indéfiniment. Si c'est ce que mes amis souhaitent faire toute la journée, eh bien, ils sont libres de le faire. Mais cela ne sert pas du tout les intérêts des Canadiens, qu'ils travaillent, qu'ils soient chômeurs, etc.

On nous a confié une fonction, une tâche. Ne restons pas là à jouer les innocents. Le gouvernement présente des lois dans le but de les faire adopter et appliquer. L'opposition, certainement l'opposition que nous avons connue ces derniers mois à la Chambre, fait de l'obstruction, se traîne les pieds, prend le plus de temps possible; dans chaque comité, elle essaie d'avoir le plus de latitude possible, d'étirer les choses le plus possible pour qu'il ne se passe rien, pour pouvoir ensuite critiquer le gouvernement parce qu'il ne fait rien. D'une façon ou d'une autre, vous êtes gagnants. C'est normal. C'est le jeu.

Quelle est notre tâche ici? Eh bien, c'est d'examiner ce projet de loi. Vous avez repris à plusieurs reprises ce refrain sur l'ouverture du processus, et le reste. C'est un faux-fuyant. Cela n'a rien à voir. Ce que je dis n'a pas d'importance, je le sais, car vous sortirez d'ici en affirmant que les Conservateurs sont tous des durs de durs, odieux et infâmes, qui tentent d'empêcher les choses de tourner rond et qui refusent de tenir les gens au courant de ce qu'ils font, etc.

En fait, tous les jours de la semaine, les Canadiens disent à leurs députés ce qu'ils pensent. C'est leur fonction, et la nôtre, c'est de les écouter.

Il y a bien des façons pour nous d'entendre ce que les Canadiens ont à dire. Il n'est pas nécessaire pour cela de tenir des séances de comité parlementaire législatif et d'inviter les Canadiens à venir tour à tour devant le Parlement nous dire ce qu'ils pensent. Ils nous appellent, ils nous écrivent et, lorsque l'occasion s'y prête, ils se présentent devant des comités.

Le rôle des comités permanents de la Chambre des communes, c'est, de façon générale, d'entendre les Canadiens sur les sujets qui relèvent de leur mandat respectif. C'est à cela que servent les comités permanents.

Mes honorables collègues ont raison: s'ils estiment que certains aspects du régime d'assurance-chômage ou des subventions au transport des céréales ou de quelque autre dossier méritent d'être examinés, c'est aux comités permanents de la Chambre qu'il appartient d'effectuer cet examen. Si les comités permanents ne s'acquittent pas de cette responsabilité, nous devrions les abolir.

N'oubliez pas, monsieur le président, que les comités législatifs sont créés seulement après que le principe de la mesure législative en cause a reçu l'approbation de la Chambre des communes. Le rôle de ces comités législatifs est d'entendre des témoins sur les aspects techniques du projet de loi et sur la mesure dans laquelle il contribue à la réalisation des objectifs visés.

[Texte]

If we are going to hear witnesses, then I recognize as well, certainly in the time I have been here, that legislative committees have frequently gone beyond their mandates by hearing people who come in and providing an opportunity for people who don't like the legislation to come forward and say that. Clearly, among the witnesses who have been discussed here we are going to hear that. We all know that. Those people are not going to come here and speak to the technicalities of the legislation. They are going to come and say either that they like it or that they don't. They might in fact offer some suggestions for the improvement of the legislation from a technical and a legislative point of view.

On the suggestion that this committee should go on the road, of course my honourable friends know perfectly well that this is not the function and the responsibility of the committee. However, to admit that doesn't help their arguments, so I don't expect them to do that.

I have sat on 40 legislative committees in the last two or three years. Only on very rare occasions did they travel. Bill C-21, the last one on unemployment insurance, went on the road two or three years ago. It is about the only one I can think of that has done so in the last three or four years, and I am not sure that it should have gone on the road. That's my view. Since then, I haven't seen any legislative committees going on the road.

I suggest that the government members here have reflected their perspective on this issue. My honourable friends have both put forward, very eloquently, the point of view that it is their responsibility to put forth. They've made that point very well; now let's get on with the job.

The message I hear from Canadians more and more is: Why don't you guys in Ottawa ever do anything? Why do you just fool around, dragging everything out? There is rhetoric on this side, rhetoric on that side. Why don't you bloody well get on with it? Time and again that's the message I get from Canadians.

With respect to this legislation, overwhelmingly the message I am getting from Nova Scotians is: Don't back down; you're doing the right thing. There is a difference between unemployment insurance and old age pensions. Unemployment insurance is insurance; it is not a guaranteed annual income.

Let's know what our task is. We've had our debate; now let's get on and make some decisions and set the course by which this committee can do what it is supposed to do and what is in fact the responsibility assigned to it by the House of Commons.

M. Couture: Je me rends compte d'une chose: on est tous assez d'accord sur les principes de base. Lorsqu'on parlait tout à l'heure d'entendre une représentation d'à peu près tous les secteurs, j'entendais M. Samson dire que cela avait probablement du sens. Naturellement, on pourrait discuter pendant le reste de la journée pour savoir combien de gens ou combien de groupes peuvent venir témoigner devant nous, mais je pense qu'on s'entend sur la base. Il s'agit d'un projet de loi qui est relativement restreint au niveau de son contenu. Je ne veux pas minimiser l'importance de son contenu, mais il est très restreint au niveau de la quantité.

[Traduction]

Si tant est que nous entendrons des témoins, je conviens, par ailleurs, que, du moins depuis que je siége à cette Chambre, il est arrivé souvent que les comités législatifs dépassent les limites de leur mandat, convoquant des témoins et permettant à ceux qui n'approuvent pas le projet de loi en question de venir présenter leur point de vue. Si j'en juge par les témoins qu'il a été question de convoquer, il est clair que nous entendrons des notes discordantes. Nous le savons très bien. Ces gens-là ne viendront pas ici pour discuter des détails du projet de loi, mais bien pour dire qu'ils l'approuvent ou ne l'approuvent pas. Ils auront peut-être même des suggestions à faire sur la façon d'améliorer le projet de loi sur le plan technique et législatif.

Pour ce qui est de la proposition voulant que le comité se déplace, mes honorables collègues savent très bien que ce n'est pas là le rôle ni la responsabilité de ce comité. Ils n'ont toutefois pas intérêt à le reconnaître; alors je ne m'attends pas à ce qu'ils le fassent.

J'ai siégé à 40 comités législatifs au cours des deux ou trois dernières années. Il est arrivé très rarement que ces comités se déplacent. Le comité sur le projet de loi C-21, le dernier qui se soit penché sur l'assurance-chômage, a voyagé il y a deux ou trois ans. C'est à peu près le seul dont je puisse me souvenir qui se soit déplacé au cours des trois ou quatre dernières années, et je ne suis pas sûr qu'il aurait dû voyager. C'est mon opinion. Aucun comité législatif n'a voyagé depuis à ma connaissance.

Il me semble que les ministériels ont fait connaître leur point de vue. Mes honorables collègues ont tous deux présenté, de façon très éloquente, le point de vue qu'il leur appartient de présenter. Ils l'ont très bien fait; il est maintenant temps de se mettre au travail.

Ce que j'entends de plus en plus de la part des Canadiens, c'est: pourquoi n'arrivez-vous jamais à accomplir quoi que ce soit à Ottawa? Pourquoi ne cessez-vous pas de piétiner et de perdre votre temps? Vous vous livrez à de grandes envolées de part et d'autre. Cessez de pérorer et mettez-vous à l'oeuvre. C'est le message que j'entends sans cesse de la part des Canadiens.

Pour ce qui est de ce projet de loi en particulier, ce que j'entends de la bouche de la majorité des gens de la Nouvelle-Écosse, c'est: tenez bon; nous approuvons ce que vous faites. L'assurance-chômage, ce n'est pas la sécurité de la vieillesse. L'assurance-chômage, c'est, non pas un revenu annuel garanti, mais une assurance contre le chômage.

N'oublions pas pourquoi nous sommes là. Nous avons eu notre débat; il est temps maintenant de prendre des décisions et d'établir le plan de travail du comité et de nous acquitter du mandat qui nous a été confié par la Chambre des communes.

Mr. Couture: There is one thing I can see in all this: we are more or less agreed on the basic principles. When it was suggested earlier we hear from all or most of the interested parties, I heard Mr. Samson say that that would probably make sense. Of course, we could go on all day discussing how many groups or individuals we should have appear before us, but I think that we are agreed on the basic principles. This is a piece of legislation which has a fairly limited scope in terms of its content. Now, I would not want to minimize its significance, but I must say that, in terms of quantity, it is very limited.

[Text]

Monsieur le président, j'aimerais proposer la motion suivante, qui va probablement régler presque tous les problèmes.

Je propose que le Comité législatif procède tel que prévu avec le projet d'horaire qu'on a devant nous, quitte à le modifier, et que le mardi 16 mars 1993, le Comité procède à l'étude article par article du projet de loi.

• 1115

Cette motion ne nous empêche pas de modifier le projet d'horaire afin de rencontrer vos besoins, monsieur Samson, ou ceux des autres.

M. Samson: Toujours ici, à Ottawa.

M. Couture: Nous devons avoir une bonne représentation ici, à Ottawa. Pour moi, il n'est absolument pas question que le Comité législatif commence à se promener à travers le pays, étant donné les objectifs ultimes du Comité législatif. D'ailleurs, comme disait M. McCreath, le projet de loi est devant la population depuis un bon bout de temps, et il est évident que les groupes d'intérêt sont ceux qui ont le plus de choses à dire. Nous sommes ici pour les écouter et pour essayer d'améliorer le projet de loi de manière à atteindre les objectifs ultimes du gouvernement, c'est-à-dire remettre la situation financière en bon ordre, nous permettre de contenir le déficit pour l'année en cours et nous permettre de continuer à avancer. On sait que ce projet de loi contient beaucoup de mesures temporaires, qui sont limitées dans le temps. Avec un peu de bonne volonté, on pourrait certainement accepter cela. On pourrait modifier l'horaire, mais tout de même de manière à ce qu'on puisse procéder mardi prochain à l'étude article par article.

The Chairman: Mr. Couture, as the mover of the motion, I would like to ask you a question that the clerk has just put to me. One group that wants to make a presentation can't be here this week. The way your motion reads, they could be rescheduled for next Monday. That would be acceptable to you?

Mr. Couture: Yes.

The Chairman: Plus, other groups could be added to our hearing list between now and that period of time. We could sit evenings, we could sit Friday, we could hear as many people... within the timeframe.

Mr. Couture: That's more than acceptable. Sure.

The Chairman: Thank you. Could I ask the clerk to read it again, please, so that everyone has it.

Le greffier du Comité: Monsieur le président, il est proposé par M. Couture que le Comité législatif procède tel que prévu dans le projet d'horaire et que le mardi 16 mars 1993, le Comité puisse procéder à l'étude article par article.

Mr. Soetens: Mr. Chairman, I like the motion as it has been put, but I think it should be amended further because, although we can start the clause-by-clause consideration on Tuesday, since there are only 20 clauses, I believe we can also finish consideration on Tuesday. I'd be quite prepared to put this amendment: that the chairman put all outstanding clauses not yet dealt with at 5 p.m. on this day without further debate or amendment.

[Translation]

Mr. Chairman, I would like to put forward the following motion, which will probably solve most of our problems.

I move that the Legislative Committee proceed as outlined in the draft schedule we have before us, subject to any amendments that might be put forward, and that, on Tuesday, March 16, 1993, the Committee move to clause-by-clause study of the bill.

There is nothing in that motion that would prevent us from amending the draft schedule in order to meet your needs, Mr. Samson, or the needs of other members.

Mr. Samson: With all our hearings taking place here in Ottawa.

Mr. Couture: We can have some good representation here, in Ottawa. I would consider it out of the question for the Legislative Committee to start travelling across the country, given what our objectives are in the end. Besides, as Mr. McCreath mentioned earlier, the legislation has already been before the public for some time, and clearly, the various pressure groups are the ones that would most likely want to comment on it. We are here to listen to them and to try and improve the legislation in order to do what the government ultimately wants to do with this bill, put our financial house in order, contain the deficit for this year and allow us to move forward. We all know that the bill includes many temporary provisions, which are limited in time. With a minimum of good will, we could certainly come to understand that. We could amend the schedule, it being understood, however, that we would move to clause-by-clause study next Tuesday.

Le président: Monsieur Couture, puisque c'est vous qui avez proposé la motion, je veux vous poser une question que le greffier vient de me poser. Il y a un groupe qui a demandé à venir nous rencontrer, mais qui ne peut pas venir cette semaine. Si je comprends bien le libellé de votre motion, nous pourrions reporter leur comparution à lundi prochain. Cela vous serait-il acceptable?

M. Couture: Oui.

Le président: En outre, nous pourrions ajouter d'autres groupes à notre liste de témoins d'ici là. Nous pourrions siéger en soirée, nous pourrions siéger vendredi, nous pourrions entendre autant de témoins... tout en respectant l'échéancier.

M. Couture: Cela me paraît parfaitement acceptable. Bien sûr.

Le président: Merci. Puis-je demander au greffier de nous la lire encore une fois, pour que tout le monde l'ait présente à l'esprit?

The Clerk of the Committee: Mr. Chairman, it is moved by Mr. Couture that the Legislative Committee proceed as outlined in the draft schedule and that, on Tuesday, March 16, 1993, the Committee move to the clause-by-clause study.

M. Soetens: Monsieur le président, j'approuve le libellé de la motion, mais il me semble qu'elle pourrait être modifiée, puisqu'elle prévoit que nous commençons l'étude article par article mardi, et que, comme le projet de loi ne comprend que 20 articles, nous pourrions, à mon avis, terminer cette étude article par article dès mardi. Je suis disposé à proposer l'amendement suivant: Que le président mette aux voix à 17 heures ce jour-là tous les articles sur lesquels le comité ne se serait pas encore prononcé, sans autre débat ni amendement.

[Texte]

Mr. Couture: We could proceed with an amendment, amending the main motion, but I would definitely accept adding this comment, including it in the main motion.

Mr. Soetens: Okay. That's fine with me, Mr. Chairman.

The Chairman: I'm going to ask the clerk a technical question. Can we accept it? It's not written into the original motion.

The Clerk: Mr. Chairman, from a procedural point of view, the original motion is now before the committee. The only way it can be amended is by the unanimous consent of this committee. If not, it will have to stand as an amendment.

The Chairman: Do we have the unanimous consent of the committee to combine the two motions? I do not see unanimous consent being given. We are then debating the amendment.

Mr. Samson: Mr. Chairman, there are some things that are bothering me about this whole process. Because this is an omnibus bill, I can't see how we can deny—rule me out of order if I am, as I'm sure you will—access to Canadians in terms of having the ability of addressing this committee, even though it's a legislative committee. This is an omnibus bill. It's not something that happens every week in the House. It is a bill that is far-reaching and effective in terms of what it will do to Canadians. There are so many different areas that are covered in this bill. I keep hearing members from the government side saying, well, there are only 20 clauses, but those 20 clauses are so far-reaching that we can't ignore the impact that the bill is going to have on everybody, from coast to coast.

• 1120

I don't see how we can sit here discussing a motion to examine a bill clause-by-clause a week from tomorrow when, as I indicated to you earlier, there are other people or groups that have indicated to me that they want to be included on the list of witnesses. I'll give you an example. The National Farmers' Union wants to be added, and we would like to invite it, but it is not on the list now.

We would like to add and invite the Canadian Civil Liberties Association. We have the Canadian Labour Force Development Board, which we would like to invite. We would like to invite Mr. Max Yalden of the Canadian Human Rights Commission. And we would like to invite Mr. Forget, who was part of the committee in 1989. These are people who have not been considered, have not been invited, whom we would like to invite.

There are people in various parts of the country who want to address this committee, and they can't come here. Because it's an omnibus bill and covers so many areas, I think it's imperative that we not proceed with this motion because we cannot go through the clause-by-clause process until we hear from all these witnesses. I repeat—and I'm sorry to repeat myself—I want to hear from the people who are going to be directly affected by this. I want to go to

[Traduction]

M. Couture: Nous pourrions proposer un amendement à la motion principale, mais je suis tout à fait prêt à accepter d'ajouter cela à la motion principale.

M. Soetens: Bon, d'accord. Je n'y vois aucun inconvénient, monsieur le président.

Le président: Je veux demander au greffier son avis sur le plan de la procédure. Pouvons-nous accepter cela? Cela ne se trouvait pas dans la motion initiale.

Le greffier: Monsieur le président, selon la procédure, le comité est maintenant saisi de la motion initiale. Celle-ci ne peut donc être modifiée que par le consentement unanime du comité. En l'absence de consentement unanime, cet ajout devra être présenté sous forme d'amendement.

Le président: Avons-nous le consentement unanime du comité pour fusionner les deux motions? Il semble que nous n'ayons pas le consentement unanime. Nous discutons donc de l'amendement.

M. Samson: Monsieur le président, tout ce processus n'est pas sans me causer certaines inquiétudes. Parce qu'il s'agit d'une mesure omnibus, je ne vois pas comment nous pouvons refuser—reprenez-moi, si besoin est, comme je suis sûr que vous le ferez—aux Canadiens le droit de s'adresser à notre comité, même s'il s'agit d'un comité législatif. Il s'agit ici d'une mesure omnibus. Ce n'est pas le genre de mesures qui sont présentées à la Chambre toutes les semaines. Il s'agit d'un projet de loi qui aura des conséquences très importantes pour les Canadiens. Ses dispositions portent sur tellement de questions différentes. Les ministériels répètent à qui veut bien les entendre que la mesure ne comprend que 20 articles, mais ces 20 articles touchent à tellement d'aspects différents que nous ne pouvons pas fermer les yeux sur les conséquences qui en résulteront pour les Canadiens, d'un océan à l'autre.

Je ne vois pas comment nous pouvons discuter d'une motion portant que nous passions à l'étude article par article dans huit jours, alors que, comme je vous l'ai indiqué, il y a d'autres particuliers ou groupes qui m'ont fait savoir qu'ils voudraient figurer sur la liste de témoins. Je vous donne un exemple. Le Syndicat national des cultivateurs veut être ajouté à la liste, et nous voudrions inviter ce groupe, mais il ne figure pas sur la liste à l'heure actuelle.

Nous voudrions également inviter l'Association canadienne des libertés civiles, qui ne figure pas non plus sur la liste. Nous souhaiterions inviter aussi la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre. Nous voudrions entendre M. Max Yalden, de la Commission canadienne des droits de la personne. Et nous voudrions inviter M. Forget, qui a fait partie du comité en 1989. Ce sont des témoins dont les noms n'ont pas été proposés, qui n'ont pas été invités, mais que nous souhaiterions inviter.

Il y a aussi des Canadiens dans les diverses régions du pays qui voudraient présenter leur point de vue au comité, mais ils ne peuvent pas se rendre ici. Parce qu'il s'agit d'une mesure omnibus, qui touche tellement de secteurs, il est essentiel à mon avis que nous n'approuvions pas cette motion, parce que nous ne pouvons pas commencer l'étude article par article tant que nous n'aurons pas entendu tous ces témoins. Je le répète—et je suis désolé d'avoir à me

[Text]

Alberta to hear from the farmers who are going to be affected by this, and I want to go to the east coast, because these are the people who are going to be affected. They are the real experts. Whether or not we all agree on that, I think they are, and I think it's imperative that we go to see them.

I can't support the amendment or the motion.

Mr. Bevilacqua: Mr. Chairman, I get the feeling that we want to rush through and do these things because they're part of the process, with really no goal to improve the legislation. We're looking at a political agenda that needs to meet deadlines. The bottom line is that this bill really affects hundreds of thousands of Canadians. Its impact, for too many of them, is going to be devastating. To do things just because you have to meet a deadline is absolutely irresponsible.

If we're not going to go out to listen to what Canadians have to say, if we're just going to play interest group politics by listening just to interest groups, I think the whole process will be cheated—and Canadians, ultimately. I hope members will take this decision extremely seriously, because we are talking here about fundamental change in this legislation. To be pressured by deadlines is, I think, extremely irresponsible.

If this committee wants the opposition to help come up with something that is reasonable for all Canadians, I think it will have to start changing its tune, because I'm not at all pleased with what I heard this morning. But if you're interested in just going through the process, then say so, and don't waste anybody else's time.

The Chairman: Are there any other comments on the amendment?

I'm going to ask the clerk to read the amendment before we put it.

The Clerk:

and that the chairman put all outstanding clauses not yet dealt with at 5 p.m. on this day, without further debate or amendment.

Amendment agreed to

The Chairman: On the main motion, as amended.

The Clerk: Mr. Chairman, I will have to read the first part in French, and the next part in English:

Il est proposé par M. Couture que le Comité législatif procède tel que prévu dans le projet d'horaire et que le mardi 16 mars 1993, le Comité puisse procéder à l'étude article par article, and that the chairman put all outstanding clauses not yet dealt with at 5 p.m. on this day, without further debate or amendment.

• 1125

The Chairman: I have to ask the mover a question. I asked you this question, but in listening to the motion I don't believe it's in it.

[Translation]

répéter—nous voulons entendre le point de vue de ceux qui seront directement touchés par cette mesure. Je veux que nous nous rendions en Alberta pour entendre les agriculteurs qui seront touchés par le projet de loi, et je veux que nous nous rendions dans l'Est, parce qu'il y a là-bas des gens qui seront touchés eux aussi. Ce sont ces gens-là qui sont les véritables spécialistes. Qu'on le veuille ou non, ce sont nos spécialistes, et j'estime qu'il est essentiel que nous allions les écouter.

Je ne peux pas approuver ni l'amendement, ni la motion.

M. Bevilacqua: Monsieur le président, j'ai l'impression qu'on veut faire vite et nous faire accepter tout cela pour respecter l'échéancier qu'on s'est fixé, sans que l'on ait vraiment à cœur d'améliorer le projet de loi. On a un programme politique et un échéancier à respecter. Le fait est, toutefois, que ce projet de loi aura des répercussions importantes pour des centaines de milliers de Canadiens. Trop de Canadiens auront à en souffrir les conséquences dévastatrices. C'est le comble de l'irresponsabilité, à mon avis, que de faire des choses simplement parce qu'on a un échéancier à respecter.

Si nous ne devons pas entendre ce que les Canadiens ont à dire, si nous devons nous contenter de jouer le jeu politique des groupes d'intérêts et inviter uniquement ces groupes à comparaître, tout le processus n'aurait été qu'une escroquerie, dont les Canadiens auraient fait les frais. J'espère que les membres du comité ne se prononceront pas à la légère, parce qu'il s'agit ici d'apporter des changements fondamentaux à ce projet de loi. Il est tout à fait irresponsable, à mon avis, de nous en laisser imposer par la nécessité de respecter un échéancier.

Si le comité veut que l'opposition l'aide à proposer quelque chose qui soit acceptable pour tous les Canadiens, il devra changer son fusil d'épaule, parce que je ne suis pas du tout content de ce que j'ai entendu ce matin. Mais si vous voulez uniquement faire une étude pour la forme, eh bien, dites-le, pour ne pas faire perdre leur temps aux autres.

Le président: Quelqu'un a-t-il autre chose à ajouter en ce qui concerne l'amendement proposé?

Je demanderais au greffier de nous lire l'amendement avant que je ne le mette aux voix.

Le greffier:

et que le président mette aux voix à 17 heures ce jour-là tous les articles sur lesquels les membres ne se seront pas prononcés, sans autre débat ni amendement.

L'amendement est adopté

Le président: Débat sur la motion principale modifiée.

Le greffier: Monsieur le président, je devrai lire la première partie en anglais et le reste en français:

It is moved by Mr. Couture that the Legislative Committee proceed as outlined in the draft schedule and that, on Tuesday, March 16, 1993, the Committee move to clause-by-clause study,

et que le président mette aux voix à 17 heures ce jour-là tous les articles sur lesquels les membres ne se seront pas prononcés, sans autre débat ni amendement.

Le président: Je dois poser une question à l'auteur de la motion. Je vous ai déjà posé la question, mais, après avoir entendu lecture de la motion, je ne crois pas que ce soit prévu.

[Texte]

The motion says that we follow the draft schedule. That does not allow for the addition of any extra witnesses should we decide to sit in the evening or invite any additional people.

Mr. Couture: I said that I did agree to any variation inside of that timetable; that is, any additions, modifications and changes the committee would agree on. Even if we have to extend the sitting hours, we can do that.

The Chairman: The clerk tells me that if we do deem to adopt the motion we can discuss the sitting schedule, and if the committee decides to amend they can.

Motion as amended agreed to

Mr. Soetens: In keeping with the comments I've heard opposite, I'd be happy to see the list of witnesses extended, but in the spirit of what is being suggested opposite, that no additional organizations will be invited to appear before us, we'll only hear from individual Canadians. If that's truly what you people over there want, I'd be quite happy to shut off any additional organizations and lobby groups. Let's just hear from individual Canadians. I'm sure we all have names of people we can each individually put forward, who will reflect the views of individual Canadians. I am not putting that as a motion, just as a suggestion to honour the spirit of what is being proposed on the other side.

Mr. Samson: That would be only people in the Ottawa area.

Mr. Soetens: Not at all.

Mr. Samson: They can't afford to come here.

Mr. Soetens: We pay their fees. It is quite routine for parliamentary committees to pay the travel expenses for witnesses. Wherever they want to come from in Canada we'll be happy to pay—I won't say happy—we'll be prepared, if we agree to hear them. Nobody will be denied, because of cost, an opportunity to be heard.

Mr. Bevilacqua: What's your timeframe? What type of investment are you looking at as far as time and resources are concerned? How serious is this committee in reaching out to Canadians? That's a very fundamental question. Are we as a committee going to go out to the various parts of Canada to encourage people to participate or are we not?

The question about interest groups—I am not saying to just go with individual Canadians; it's quite important to listen to both. What I was saying was, let us not exclude individual Canadians. That's the point. How serious are we, or are we just here to go for two weeks? Is that what the message from the government side is? We'll listen to two weeks' worth of presentations; we'll go our own way regardless, but let's go through this process.

[Traduction]

La motion porte que nous nous en tenions au projet d'horaire. Elle ne prévoit pas la possibilité d'ajouter des témoins si nous décidons de siéger en soirée ou d'inviter qui que ce soit d'autre.

M. Couture: J'ai dit que j'accepterais toute modification que l'on voudrait apporter, du moment que l'on respecte l'échéancier; c'est-à-dire tout ajout, toute modification ou tout changement sur lesquels le comité se serait mis d'accord. Même s'il nous faut prolonger les heures de séance, nous pouvons faire cela.

Le président: Le greffier me dit que, si nous présumons que la motion est adoptée, nous pouvons discuter de l'horaire des séances et le modifier si le comité le souhaite.

La motion modifiée est adoptée

M. Soetens: À la lumière des observations que j'ai entendues de la part de mes collègues d'en face, je serais heureux d'ajouter des noms à la liste de témoins, mais pour respecter l'esprit de la remarque, nous ne devrions pas ajouter de groupes à la liste, mais seulement des particuliers. Si c'est vraiment là ce que vous voulez, je suis très heureux de refuser d'ajouter quelque organisme ou groupe de pression que ce soit. Nous n'entendrons que des particuliers. Je suis sûr que nous avons tous des noms de personnes que nous pouvons proposer, qui pourront venir nous présenter leurs points de vue en tant que particuliers. Il ne s'agit pas là d'une motion, mais simplement d'une proposition visant à respecter l'esprit des remarques faites par mes collègues d'en face.

M. Samson: La liste se limiterait alors aux gens de la région d'Ottawa.

M. Soetens: Pas du tout.

M. Samson: Ils n'ont pas les moyens de venir ici.

M. Soetens: Nous payons leurs dépenses. Il est parfaitement normal que les comités parlementaires paient les frais de déplacement des témoins. De quelque région du Canada qu'ils viennent, nous serons heureux de payer—je ne dirais pas que nous serons heureux—nous serons disposés à les rembourser, si nous nous mettons d'accord pour les inviter. Personne ne se verra refuser l'occasion de se faire entendre pour une question de frais.

M. Bevilacqua: Quel est votre échéancier? Combien de temps et de ressources êtes-vous prêts à consacrer au travail du comité? Jusqu'où le comité est-il prêt à aller pour donner la parole aux Canadiens? Il s'agit là d'une question très fondamentale. Allons-nous, en tant que comité, nous rendre dans les diverses régions du Canada pour encourager les gens à participer à nos audiences?

Pour ce qui est des groupes d'intérêts, je ne dis pas qu'il ne faut entendre que des particuliers; il est très important d'entendre tant les groupes que les particuliers. Je tiens toutefois à ce que les particuliers ne soient pas exclus. Voilà ce que j'ai voulu dire. Prenons-nous vraiment notre rôle au sérieux, ou sommes-nous là uniquement pour deux semaines? Est-ce là ce qu'il faut conclure des observations faites par les ministériels? Nous sommes prêts à entendre des témoins pendant deux semaines; de toute façon, nous ferons comme bon nous semble, allons-y pour la forme.

[Text]

Mr. Soetens: The deadline is set, so basically within the timeframe that's left to you. . . We have 295 members of Parliament. Surely each of us who has an interest in having individual Canadians appear has access to people who have an important point to make. We can all do that. We can very quickly narrow it down and invite them tonight or tomorrow to appear later on this week or Monday and get on with it.

The Chairman: Can the chair ask that we focus our discussion? I would like suggestions of who the committee would like to see invited. The clerk and I will then see what we can accommodate within the schedule and report back to you this afternoon.

Mr. McCreath: Mr. Chairman, is the committee going to hear the officials this afternoon?

The Chairman: That's correct.

Mr. McCreath: Has the committee agreed on who is being called tomorrow morning? Were you going to come back this afternoon with a suggestion?

The Clerk: On that particular point, Mr. McCreath, through you, Mr. Chairman, the National Anti-Poverty Organization has said that they want to be rescheduled, so I will have to get in touch with them. Mr. McCreath further suggested that the International Brotherhood of Electrical Workers may appear with the building and construction trades department. That would vacate tomorrow morning. I am not sure they will agree to this. If not, we would have some time available. At any rate, we will have some time available tomorrow morning.

Mr. Couture: You will advise us?

The Clerk: Yes.

Mr. McCreath: Why don't you come with a proposal. You've listened to the discussion on both sides. I assume my honourable friends have their suggestions.

The Chairman: Could I ask at this point for any specific people members of this committee want to have invited. I know, for instance, Mr. Soetens submitted a letter to the clerk that was —

• 1130

Mr. Couture: Could we take a little bit more time? Maybe at this afternoon's session we could provide you with one or two names of people we would like to see here.

The Chairman: On each side?

Mr. Couture: Oh, yes, on each side. Sure.

The Chairman: It would be asking the clerk to scramble quite a bit this afternoon. Do you have staff to help you out?

The Clerk: Yes, you are looking at it.

Mr. McCreath: Mr. Chairman, in the light of the discussion that has taken place, when we reconvene this afternoon, I think it is important that you present the committee with specific suggestions for tomorrow. We have a

[Translation]

M. Soetens: La date limite a été fixée, de sorte que, pendant le temps qu'il vous reste. . . Nous sommes 295 députés. Tous ceux, parmi nous, qui souhaitent entendre des particuliers ont sûrement accès à des gens qui ont un point de vue important à nous présenter. Nous pouvons tous trouver de ces gens. Nous pouvons, très rapidement, faire un tri et inviter ces gens dès ce soir ou demain pour qu'ils comparaissent plus tard cette semaine, ou encore lundi, et nous mettre à l'oeuvre.

Le président: Puis-je, en tant que président, essayer de ramener la discussion sur des bases plus concrètes? Je voudrais que les membres proposent les nom de témoins qu'ils souhaiteraient inviter. Le greffier et moi-même pourrions ensuite voir ce qu'il sera possible de faire, compte tenu de l'horaire fixé, et vous dire ce qu'il en est cet après-midi.

M. McCreath: Monsieur le président, le comité entendra-t-il les représentants du ministère cet après-midi?

Le président: Oui.

M. McCreath: Le comité s'est-il entendu sur les témoins que nous entendrions demain matin? Aviez-vous prévu de nous faire une proposition à cet égard cet après-midi?

Le greffier: À ce sujet, monsieur McCreath, par votre entremise, monsieur le président, l'Organisation nationale anti-pauvreté a indiqué qu'elle voulait changer la date de sa comparution, de sorte que je devrai communiquer avec l'organisation. M. McCreath a proposé, par ailleurs, que la Fraternité internationale des ouvriers en électricité compareisse en même temps que le Département des métiers de la construction. Nous pourrions donc accueillir d'autres témoins demain matin. Je ne suis pas sûr que la fraternité accepte cependant. Sinon, nous aurions quand même un peu de temps à notre disposition. Quoi qu'il en soit, nous aurons le temps d'entendre d'autres témoins demain matin.

M. Couture: Vous nous direz ce qu'il en est?

Le greffier: Oui.

M. McCreath: Pourquoi ne nous feriez-vous pas une proposition? Vous avez entendu les représentants des deux côtés de la table. Je suppose que mes honorables collègues ont des noms à proposer.

Le président: Puis-je maintenant demander aux membres du comité de nous faire connaître les noms de ceux qu'ils souhaiteraient inviter. Je sais, par exemple, que M. Soetens a envoyé une lettre au greffier, qui a . . .

M. Couture: Pourrions-nous prendre un peu plus de temps? Peut-être pourrions-nous vous donner durant la séance de cet après-midi le nom d'une ou deux personnes que nous souhaiterions rencontrer ici.

Le président: De chaque côté?

M. Couture: Oui, bien sûr.

Le président: Cela bousculerait sérieusement le greffier cet après-midi. Vous avez du personnel pour vous aider?

Le greffier: Vous l'avez sous les yeux.

M. McCreath: Monsieur le président, étant donné l'échange qui vient d'avoir lieu, je pense qu'à notre retour cet après-midi vous devriez soumettre au comité des suggestions précises pour demain. Nous avons plusieurs noms

[Texte]

number of names of organizations. You could go ahead and get them lined up and put something to the committee. You may need more time to contact them. Then perhaps tomorrow morning you could come back with a specific schedule for the rest of the week.

The important thing is to get some people lined up for tomorrow. You could come back to the committee this afternoon with that information. That will give us a little more time to dredge up other potential witnesses.

The Chairman: My only concern is that I do not want to take up the important time we have with officials by going through the same debate that we have just gone through. I think we need to target some good questions for them.

Mr. McCreath: I agree, Mr. Chairman. Based on the discussion here, my suggestion was that you come back this afternoon and advise us of what witnesses the clerk has been able to arrange for tomorrow. I might suggest you consider, as an alternative, as Mr. Couture suggested, that members of the committee table with you or the clerk this afternoon specific suggestions of witnesses. I would suggest that sometime tomorrow you convene an informal meeting of representatives of the three parties to take a look at all those lists, to try to package a schedule that will accommodate as many of those people as possible.

Mr. Couture: It makes sense.

The Chairman: Yes.

Mr. McCreath: You do not do it during committee time. You might meet at 8:30 a.m. tomorrow or noon tomorrow. That is up to the group, but I would assume Mr. Robitaille, Mr. Bevilacqua, Mr. Samson and you might meet to try to work that out with the clerk.

The Chairman: Okay. Mr. Robitaille, you indicated you had a comment.

M. Robitaille: Monsieur le président, je suis bien d'accord sur la suggestion de M. McCreath. De plus, j'aimerais souligner le fait qu'en ce moment, nous avons 12 témoins proposés par l'opposition et deux proposés par le gouvernement. Je serai sûrement en mesure de fournir assez rapidement une liste d'autres témoins suggérés par le côté gouvernemental. Il faut que le Comité s'assure d'entendre une représentation équilibrée de témoins. Je pense que M. Samson sera d'accord pour équilibrer le choix des témoins dans la mesure du possible. Il y a une différence entre 12 et deux. Il faudrait essayer d'équilibrer cela.

The Chairman: Any further discussion?

I should comment that perhaps the chair was a little too nice to all the members by allowing them to have their parliamentary break. We should perhaps have started right after the thing was tabled in the House.

However, we will see you at 3:30 this afternoon, with the departmental officials. Be prepared to work. Until that time, we stand adjourned.

[Traduction]

d'organisations. Vous pourriez en faire une liste et soumettre quelque chose au comité. Il vous faudra peut-être plus de temps pour communiquer avec ces organisations. Vous pourriez peut-être ensuite revenir demain nous proposer un programme précis pour le reste de la semaine.

L'essentiel, c'est d'avoir une liste de personnes pour demain. Vous pourriez nous rapporter ces précisions cet après-midi. Cela nous laissera un peu plus de temps pour dénicher d'autres témoins possibles.

Le président: La seule chose que je veux éviter, c'est de faire perdre un temps précieux aux hauts fonctionnaires en recommençant toute la discussion que nous venons d'avoir. Je pense qu'il faudrait leur poser quelques bonnes questions.

M. McCreath: D'accord, monsieur le président. Étant donné ce que nous venons de dire, je vous proposerais de revenir cet après-midi nous donner les noms des témoins que le greffier aura pu trouver pour demain. Une autre solution, comme l'a suggéré M. Couture, ce serait que les membres du comité vous soumettent cet après-midi ou soumettent au greffier des noms de témoins. Vous pourriez peut-être convoquer demain une réunion officieuse des représentants des trois partis pour examiner ces listes et essayer d'élaborer un programme nous permettant de rencontrer le plus possible de ces témoins.

M. Couture: C'est logique.

Le président: Oui.

M. McCreath: Inutile de le faire durant la séance du comité. Cette rencontre pourrait avoir lieu à 8h30 demain matin, ou demain midi. C'est au groupe d'en décider, mais je pense que M. Robitaille, M. Bevilacqua, M. Samson et vous-même pourriez vous arranger avec le greffier.

Le président: Bon. Monsieur Robitaille, vous aviez une remarque à faire.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I do agree with Mr. McCreath's suggestion. I would add that at this point we have 12 witnesses suggested by the Opposition and two by the government. I should clearly be able to provide you fairly quickly with a list of other witnesses suggested by the government's side. The Committee must ensure a fair representation of witnesses. I would assume that Mr. Sampson will agree that witness representation should be as balanced as possible. We now have 12 and two. We should try to achieve a better balance.

Le président: Y a-t-il autre chose?

Je dois dire que le président a peut-être été trop gentil avec les députés en les laissant prendre leur congé parlementaire. Nous aurions peut-être dû commencer dès que le texte a été déposé à la Chambre.

Quoi qu'il en soit, nous vous rencontrons à 15h30 cet après-midi avec les hauts fonctionnaires du ministère. Soyez prêts à relever vos manches. La séance est levée.

[Text]

AFTERNOON SITTING

• 1536

The Chairman: I see a quorum. Just before introducing the witness, I have a statement and a question to ask the committee.

Our clerk has been working through the lunch hour and basically has made arrangements for and is trying to schedule the witnesses, which were all approved by the group this morning. He will have a list before we finish our deliberations this afternoon. In the interim, we have had requests from two other groups that were not discussed, and I would like to know how the committee feels about inviting them.

Mr. Langlois is the member of Parliament for Manicouagan. Mr. Robitaille, you are going to have to explain to me what group he wants to see invited.

M. Robitaille: Monsieur le président, le groupe proposé par M. Langlois est une coalition de travailleurs et de travailleuses de Sept-Îles contre le projet de loi C-113. Ce groupe aimerait comparaître devant le Comité pour exprimer ses vues sur le projet de loi C-113. Il nous a été référé par M. Charles Langlois, député de Manicouagan.

The Chairman: The second group that has asked for permission to come and had not been put forward before is the National Action Committee on the Status of Women. These two have not been involved in the discussions between various parties previously. What is your wish regarding the two groups?

Mr. Samson: What was that again? I missed it; I'm sorry.

The Chairman: We have had two groups subsequently request to appear before the committee. A workers group from Manicouagan and the National Action Committee on the Status of Women have both asked to make a representation to this committee. Both are prepared to come this week if it is the wish of the committee to hear them.

Mr. Samson: I think we made it fairly clear earlier that we want to hear from as many people as we can. If somebody wants to come to make a presentation to the committee, then we should do everything we can to accommodate them.

Mr. McCreath: I think that is our view, Mr. Chairman.

The Chairman: That we will accept both groups if we can make arrangements in the time changes?

Mr. McCreath: Mr. Chairman, did you also get my request regarding the Atlantic Provinces Transportation Commission? I think I mentioned—

The Chairman: The clerk assures me yes, and that is one he is attempting to contact.

Mr. Samson: And of those groups, Mr. Chairman, that I mentioned this morning—there were four or five—did you get a chance to—

Mr. McCreath: Have these groups requested to come?

Mr. Samson: No, I am requesting that they be invited to come, because they are a consultation group. I will read them off to you if you like, Peter. They were the National Farmers' Union, the Canadian Civil Liberties Association, the Canadian Labour Force Development Board, Mr. Max Yalden from the Canadian Human Rights Commission, and Mr. Forget from the Forget commission.

[Translation]

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Nous avons le quorum. Avant de présenter les témoins, j'ai une déclaration à faire et une question à poser au comité.

Notre greffier a passé l'heure du déjeuner à prendre des dispositions pour faire comparaître les témoins qui ont tous été agréés par notre groupe ce matin. Il nous en soumettra la liste avant la fin de nos délibérations cet après-midi. Entre-temps, deux autres groupes dont nous n'avons pas parlé ont demandé à être entendus, et j'aimerais savoir si le comité souhaite les inviter.

M. Langlois est député de Manicouagan. Monsieur Robitaille, je vais vous demander de m'expliquer quel groupe il veut que nous invitions.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, the group suggested by Mr. Langlois is a Sept-Îles coalition of workers opposing Bill C-113. The group would like to appear before the Committee to express its views on Bill C-113. They were referred to us by Mr. Charles Langlois, the member of Parliament for Manicouagan.

Le président: Le second groupe qui a demandé à comparaître et qui n'avait pas été mentionné auparavant est le Comité canadien d'action sur le statut de la femme. Ces deux groupes n'ont pas participé aux discussions antérieures des diverses parties. Que pensez-vous de ces deux groupes?

Mr. Samson: Vous pourriez répéter? Je suis désolé, je n'ai pas suivi.

Le président: Deux nouveaux groupes ont demandé à comparaître, un groupe de travailleurs de Manicouagan et le Comité canadien d'action sur le statut de la femme. Ces deux groupes pourraient venir cette semaine si le comité souhaite les entendre.

M. Samson: Je crois que nous avons clairement dit que nous souhaitions entendre le plus grand nombre possible de personnes. Si quelqu'un veut venir faire un exposé au comité, nous devons tout faire pour lui donner satisfaction.

Mr. McCreath: C'est ce que nous pensons, monsieur le président.

Le président: Nous acceptons donc ces deux groupes si nous pouvons aménager les horaires?

Mr. McCreath: Monsieur le président, avez-vous aussi reçu ma demande concernant l'Atlantic Provinces Transportation Commission? Je pense avoir mentionné. . .

Le président: Le greffier me fait signe que oui, il essaie de la contacter.

Mr. Samson: Et au sujet des quatre ou cinq groupes dont j'ai parlé ce matin, monsieur le président, avez-vous eu le temps. . .

Mr. McCreath: Ces groupes ont demandé à comparaître?

M. Samson: Non, je demande qu'ils soient invités parce qu'il s'agit de groupes consultatifs. Je vais vous en donner la liste si vous voulez, Peter. Il s'agit du Syndicat national des cultivateurs, de l'Association canadienne des libertés civiles, de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, de M. Max Yalden, de la Commission canadienne des droits de la personne, et de M. Forget, de la Commission Forget.

[Texte]

Mr. McCreath: Mr. Chairman, it was my understanding from our discussion this morning that what we agreed was that we would try to accommodate the people who wanted to be here before us. I did not think we would have to go out to try to chase people up to come. It seems to me that we have enough people who have indicated they want to come, and I would suggest that we should confine it to that. If we have to start phoning people and encouraging them to come... Really, this bill has been around long enough that people with an interest in it have come forward. We have a number of people who have done that. We should hear those people. If these other organizations had been interested, then they would have made their interest known. We have enough people who have made their interest known.

In our discussions this morning, we certainly indicated a willingness to try to accommodate as many people as want to appear, but now to go out and start identifying a whole bunch of other groups, saying why don't you come too... The committee can sit around the clock to hear people, but I do not think that is the purpose of the exercise. The purpose of the exercise is to deal with the legislation, and that is what we are attempting to do.

The Chairman: Could I ask the clerk if any of those groups had made a representation before and asked to appear?

The Clerk: I would have to check against the list Mr. Samson just read. Off the top of my head, I can't remember. I will just go and take a look.

The Chairman: Thank you.

• 1540

Mr. Samson: Excuse me, Mr. Chairman. All I am saying is that these are consultative groups that have worked on the question of changes to UI at some point, Mr. Forget in particular. Mr. Yalden certainly has an interest.

One thing I would like to point out to all members as well is that the Canadian Labour Force Development Board, which is supposed to be advising the government on relations between workers and legislation, has never been consulted. Why would we object to hearing their view? This is a body of people that has been put together by the government to advise them on labour relations.

Mr. McCreath: With respect, they do advise the government—

Mr. Samson: I would like to know what they have to say about this bill.

Mr. McCreath: That is a process that is there.

Again, Mr. Chairman, I think what we are doing is reopening the discussion from this morning. We had the discussion. We attempted to accommodate as many witnesses as possible. I think that's been dealt with. To go back and say who out there might we consult...

The views of Mr. Forget are well known. He held an extensive royal commission. He published an extensive report. The government has acted on some of those recommendations. With respect, the purpose of this

[Traduction]

M. McCreath: Monsieur le président, je croyais avoir compris d'après notre discussion de ce matin que nous étions d'accord pour essayer d'accueillir les gens qui souhaitaient comparaître. Je ne crois pas que notre rôle soit d'aller chercher des gens. J'ai l'impression qu'il y en a suffisamment qui ont demandé à comparaître, et je pense que nous devrions nous en tenir à cela. S'il faut commencer à téléphoner à des gens pour les inciter à venir... Franchement, depuis le temps que ce projet de loi a été présenté, les gens qui s'y intéressent ont largement eu le temps de se faire connaître. Nous en avons un certain nombre. Il faut les entendre. Si d'autres organisations l'avaient voulu, elles se seraient manifestées. Nous en avons suffisamment pour l'instant.

Nous avons dit ce matin que nous étions prêts à essayer d'accueillir le plus grand nombre possible de personnes qui souhaiteraient comparaître, mais s'il faut maintenant commencer à aller chercher un paquet d'autres groupes et à les inviter... Le comité pourrait très bien siéger 24 heures sur 24 pour entendre des témoignages, mais je ne pense pas que ce soit le but de l'exercice. Nous sommes là pour examiner un projet de loi, et c'est ce que nous essayons de faire.

Le président: Le greffier peut-il me dire si ces groupes se sont déjà manifestés et ont demandé à comparaître?

Le greffier: Il faudrait que je le vérifie en consultant la liste que M. Samson vient de lire. Cela ne me revient pas spontanément. Il faut que je le vérifie.

Le président: Merci.

M. Samson: Excusez-moi, monsieur le président. Je dis simplement qu'il s'agit de groupes consultatifs qui se sont penchés à un moment donné sur les changements apportés à l'assurance-chômage, en particulier M. Forget. La question intéresse aussi manifestement M. Yalden.

Je souhaiterais aussi faire remarquer à tous les membres du comité que la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, qui est censée conseiller le gouvernement en matière de relations avec les travailleurs et de législation en ce domaine, n'a jamais été consultée. Pourquoi refuserions-nous d'entendre cette commission? Le gouvernement l'a créée pour le conseiller en matière de relations de travail.

M. McCreath: Permettez-moi respectueusement de vous faire remarquer que le gouvernement...

M. Samson: J'aimerais savoir ce qu'ils ont à dire sur ce projet de loi.

M. McCreath: Il y a une procédure.

Monsieur le président, je vous répète que nous sommes en train de rouvrir notre débat de ce matin. Nous avons fait le tour de la question. Nous avons essayé d'accueillir le plus de témoins possible. Je pense que c'est une question réglée. S'il faut recommencer à dire qu'on pourrait consulter...

Nous connaissons bien le point de vue de M. Forget. Il a dirigé une importante commission royale et publié un volumineux rapport. Le gouvernement a donné suite à certaines de ses recommandations. Sauf votre respect,

[Text]

committee is to consider this legislation in the light of the principles by which it was approved in the House of Commons. Therefore I think, as was agreed this morning, we should try to accommodate the witnesses who indicated a desire to come. Some of them are here this afternoon and I suggest that we get on with hearing those witnesses.

The Chairman: Mr. Robitaille, you indicated an interest in talking. We will let you have the last word on this.

M. Robitaille: Monsieur le président, à la suite des propos de mon collègue McCreath, je voudrais ajouter qu'il faut s'assurer, dans la mesure du possible, qu'il y ait un certain équilibre dans le choix des témoins.

Présentement, 12 témoins ont été suggérés par l'opposition et deux l'ont été par le gouvernement. Je souhaite fortement qu'il y ait un certain équilibre dans le choix des témoins. Bien qu'on conçoive que certains groupes puissent s'opposer au projet de loi C-113, il y en a d'autres qui sont en faveur et qui ont leurs raisons. Ils ont le droit de s'exprimer eux aussi.

Je vous demanderais donc qu'on apporte une attention particulière à assurer un certain équilibre dans la répartition du temps alloué pour l'audition des témoins.

The Chairman: There seems to be a general consensus to proceed with the ones we have. If there are any further witnesses to be added, we will hold discussions outside this meeting as a steering group, with representatives of each of the parties. Let's get on with the business of the afternoon.

Mr. Robitaille: Just one moment, Mr. Chairman. I would like to withdraw the name of Tony Stols.

Mr. Soetens: I spoke with Mr. Stols. He would like to appear, but it is a question of time. He is going away on holidays on Wednesday, so unless you can schedule him tomorrow—I am not sure he can do that—he will not be able to participate.

The Chairman: Thank you.

I would like to introduce Mr. Doug Wyatt, who is the general counsel from general legal services of the Department of Finance. He is here to address an overview of Bill C-113. Mr. Wyatt, I understand you have numerous resource people at your beck and call this afternoon.

Mr. Doug Wyatt (General Counsel, General Legal Services Division, Department of Finance): You are right, Mr. Chairman. I propose, if the committee agrees, to give a brief overview of Bill C-113 and then you can call upon the experts to ask further questions. These omnibus bills present a problem of coordination, because they bring different departments and different expertise into them. My role was simply to coordinate the production of Bill C-113, and these experts are the experts and the policies behind it.

Mr. Chairman, as the committee probably knows, this bill arises out of the economic statement made by the Minister of Finance on December 2, in which the government announced a freeze or a 10% reduction in a broad range of grant and

[Translation]

J'estime que nous sommes là pour examiner ce projet de loi à la lumière des principes en vertu desquels il a été approuvé à la Chambre des communes. J'estime donc, comme nous l'avons décidé ce matin, que nous devons essayer d'entendre les témoins qui ont manifesté le désir de venir. Certains d'entre eux sont déjà là cet après-midi, et je vous propose de passer tout de suite à eux.

Le président: Monsieur Robitaille, vous vouliez prendre la parole. Vous avez le dernier mot.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, to follow on what my colleague Mr. McCreath just said, I will add that we should try our best to have some balanced representation of witnesses.

At this point, 12 witnesses have been suggested by the Opposition and two by the government. I would strongly urge that we have some balance in the distribution of witnesses. Although some groups may conceivably oppose Bill C-113, others have reasons to be in favor of that bill. They should also be given the opportunity to express their views.

I would therefore urge that we make a point to share equitably the time allocated for witnesses.

Le président: Je pense que nous sommes dans l'ensemble d'accord pour entendre les témoins que nous avons. S'il faut en ajouter d'autres, nous en discuterons plus tard en comité directeur avec les représentants de chacun des partis. Passons maintenant à notre programme de cet après-midi.

M. Robitaille: Un instant, monsieur le président. J'aimerais retirer le nom de Tony Stokes.

M. Soetens: J'ai parlé avec M. Stokes. Il voudrait comparaître, mais c'est un problème de temps. Il part en vacance mercredi, et, donc, à moins que nous ne puissions l'entendre demain—et je ne suis même pas certain qu'il puisse venir—il ne pourra pas venir.

Le président: Merci.

Je vous présente M. Doug Wyatt, conseiller juridique principal des services juridiques du ministère des Finances. Il va nous donner un aperçu d'ensemble du projet de loi C-113. Monsieur Wyatt, je crois que vous ne manquez pas de personnes-ressources cet après-midi.

M. Doug Wyatt (conseiller juridique principal, Direction des services juridiques généraux, ministère des Finances): En effet, monsieur le président. Si le comité le veut bien, j'aimerais vous présenter un bref aperçu du projet de loi C-113, après quoi vous pourrez demander plus de précisions aux experts. Ces projets de loi omnibus posent un problème de coordination, car ils font intervenir tout un éventail de ministères et d'experts. Mon rôle a simplement été de coordonner la réalisation du projet de loi, et ces experts sont ici pour vous expliquer toutes les politiques.

Monsieur le président, comme le comité le sait probablement, ce projet de loi découle de l'exposé économique présenté le 2 décembre par le ministre des Finances, dans lequel le gouvernement a annoncé un gel ou

[Texte]

contribution programs. Bill C-113 implements that statement in respect of programs that can be called statutory entitlement programs, programs that require legislative change in order to reduce or freeze the amount of payments under them.

The general approach in drafting this bill was to make as few changes as possible in the programs and in the statutes on which they are based, and in particular not to try to change the policy basis for the statutes to the extent possible, Mr. Chairman, given that a reduction payment is itself a policy change.

• 1545

As the committee is probably aware, the bill is in four parts. The first part is wage restraint. It deals with restraint of wages in the broad public sector. Clauses 3 to 8 of that part, Mr. Chairman, deal with wage restraint in the Public Service. The approach in this particular part was to go to the 1991 Public Sector Compensation Act to amend that act and extend it, rather than enacting a new statute, which was, of course, possible.

From the point of view of the committee members the key clauses are clause 4, which extends the compensation plans a further 24 months, which makes 48 months, or 4 years in total under that act, and clause 7 which provides that in those extra 24 months there will be no increase in wages.

There are other provisions, Mr. Chairman, and there will be people from Treasury Board here to answer any questions the committee might have in respect to them, but those are the two key elements of the wage restraint package.

Clauses 9 to 12, Mr. Chairman, freeze the salaries of the Governor General, judges appointed by the federal government, members of Parliament and the lieutenant governors, and the legislative approach in respect of these provisions is simply to override the current inflation indexing factor that's in these statutes at present.

Part II of the bill, Mr. Chairman, deals with tax transfers to the provinces, and in particular the Public Utilities Income Tax Transfer Act. The legislative approach in respect to this program, Mr. Chairman, is quite simple. The statute says that the payments will be 10% less than what they would have been had the statute not been enacted. The other elements of the program remain intact, and I should point out, Mr. Chairman, that the payments under that act were frozen in previous budget legislation until the end of calendar 1995.

Part III of the bill deals with transportation subsidies. Clause 14 in particular deals with payments under the Maritime Freight Rates Act. This legislative provision is somewhat convoluted. The Maritime Freight Rates Act says that the reduction of tolls is 20%. Subsection 4.(1) of the Atlantic Region Freight Assistance Act deems that 20% to be 30%. This provision would change that to say that it's deemed to be 27%. The end result, Mr. Chairman, although

[Traduction]

une réduction de 10 p. 100 d'un vaste éventail de programmes de subventions et de contributions. Le projet de loi C-113 représente l'application de cet exposé aux programmes qu'on pourrait appeler les programmes réglementaires, c'est-à-dire des programmes dont on ne peut réduire ou geler les crédits qu'au moyen d'un changement législatif.

Dans l'ensemble, les rédacteurs du projet de loi se sont efforcés de modifier le moins possible les programmes et les lois dont ils découlent, et en particulier de ne pas modifier dans toute la mesure du possible les fondements politiques des lois, étant bien entendu qu'une réduction des versements est en soi un changement de politique.

Comme le comité le sait sans doute, ce projet de loi est divisé en quatre parties. La première concerne les compressions salariales. Elle porte sur les compressions salariales pour le secteur public en général. Les articles 3 à 8 sont consacrés aux compressions salariales dans la fonction publique. Dans cette partie, on s'est reporté à la Loi de 1991 sur la rémunération du secteur public, que l'on a modifiée et élargie, au lieu d'adopter une nouvelle loi, ce qui aurait naturellement été possible.

Les articles clés pour le comité sont l'article 4, qui proroge de 24 mois les régimes de rémunération, pour une durée totale de 48 mois ou quatre ans, et l'article 7, qui stipule qu'il n'y aura pas d'augmentation de salaire au cours de ces 24 mois supplémentaires.

Il y a d'autres dispositions, monsieur le président, et les représentants du Conseil du Trésor pourront répondre aux questions du comité à ce sujet, mais je vous ai simplement présenté les deux éléments clés de cet ensemble de compressions salariales.

Les articles 9 à 12 concernent le gel des traitements du gouverneur général, des juges nommés par le gouvernement fédéral, des députés et des lieutenants-gouverneurs, et la démarche législative suivie ici a simplement consisté à supprimer le facteur d'indexation prévu jusqu'à présent dans les lois concernées.

La partie II du projet de loi concerne les transferts fiscaux aux provinces, et plus particulièrement la Loi sur le transfert de l'impôt sur le revenu des entreprises d'utilité publique. La démarche législative ici a été très simple, monsieur le président. Le texte stipule que les montants qui seront versés seront inférieurs de 10 p. 100 à ce qu'ils auraient été sans cette loi. Le reste du programme ne change pas, et je dois vous signaler, monsieur le président, qu'une loi budgétaire précédente avait gelé ces versements jusqu'à la fin de l'année civile 1995.

La partie III concerne les subventions au transport. L'article 14 porte notamment sur les subventions au transport des marchandises dans la région atlantique. La disposition législative est ici assez complexe. La Loi sur les taux de transport des marchandises dans les provinces Maritimes stipule que l'abaissement des droits est de 20 p. 100. Au paragraphe 4(1) de la Loi sur les subventions au transport des marchandises dans la Région atlantique, ces

[Text]

this is an amendment to the Atlantic Region Freight Assistance Act, is that the deemed reduction in tolls under the Maritime Freight Rates Act is 27%.

The second element of the transportation subsidies is the Western Grain Transportation Act. There's a very complicated formula in this act to determine the government portion of the rate scale prescribed by the National Transportation Agency. The calculation is based on a concept called the government commitment, which is defined in the act as the total of the Crow benefit plus the cumulative government share of cost changes since the Crow benefit was established at \$658,600,000.

The legislative approach is similar to PUITTA in that the legislation says that the government commitment is 90% of what it would have been had this act not been enacted. The policy elements behind the act remain the same with one exception, Mr. Chairman, the shipper share limitation, which is in clause 16. It was necessary, Mr. Chairman, to override that factor. It is a ceiling on government payments, and unless that ceiling was overridden it had the potential and might have prevented the savings sought in clause 15. Therefore it's complementary and to a certain extent, Mr. Chairman, does constitute a policy change but a necessary one.

Mr. Chairman, I was going to give a brief overview also of part IV, which is the Unemployment Insurance Act amendments. My understanding is that the officials of the Unemployment Insurance Commission, or I should say the Canada Employment Immigration Commission, will be here in approximately 30 to 40 minutes and will be giving a very detailed overview of their statute and the changes to it. I think any overview that I would give would be repetitive.

• 1550

The Chairman: I would appreciate that. So perhaps we can gear our questions to you on the other aspects of the bill and save any questions on unemployment insurance until their experts are here. I see no disagreement to that.

For the members of the committee, I should indicate that you have as back-up representatives of Transport Canada, Agriculture Canada, and other people from the Department of Finance and the Treasury Board.

We are open for questions at this point.

Mr. Wyatt: Mr. Chairman, since we have different witnesses and they can't all sit here, perhaps if we organized it by topic it might be a little easier for the witnesses.

The Chairman: I'm in the hands of the committee. Do you want me to indicate by department?

Mr. Wyatt: Or by part of the bill, Mr. Chairman.

[Translation]

20 p. 100 sont censés être 30 p. 100. Avec le nouveau texte, ce taux passerait à 27 p. 100. En définitive, monsieur le président, bien qu'il s'agisse d'un amendement à la Loi sur les subventions au transport des marchandises dans la Région atlantique, cette disposition fait en sorte que l'abaissement des tarifs en vertu de la Loi sur les taux de transport des marchandises dans les provinces Maritimes est réputé être de 27 p. 100.

Le second volet de ces subventions au transport concerne la Loi sur le transport du grain de l'Ouest. Cette loi utilise une formule extrêmement compliquée pour déterminer la part du gouvernement dans le barème prescrit par l'Office national des transports. Le calcul est fait à partir de ce qu'on appelle l'engagement financier de l'État, que la loi définit comme le total de la subvention du Nid-de-Corbeau et de la part totale de l'État dans la variation des coûts depuis que la subvention du Nid-de-Corbeau a été fixée à 658 600 000\$.

La démarche législative est analogue à celle suivie pour la Loi sur le transfert de l'impôt sur le revenu des entreprises d'utilité publique, c'est-à-dire que l'engagement financier de l'État est ramené à 90 p. 100 de ce qu'il aurait été autrement. Les éléments de politique de la loi demeurent identiques, à une exception près, monsieur le président, le rajustement limitant la part des expéditeurs, que l'on trouve à l'article 16. Cette rectification était nécessaire. Il s'agit d'un plafond des versements de l'État, et si l'on n'avait pas supprimé cette disposition, elle aurait risqué d'empêcher les économies recherchées à l'article 15. C'est donc un complément et, dans une certaine mesure, un changement de politique, mais c'était indispensable.

Monsieur le président, je vais aussi vous donner un bref aperçu de la partie IV, c'est-à-dire les amendements à la Loi sur l'assurance-chômage. Je crois savoir que les hauts fonctionnaires de la Commission de l'assurance-chômage, ou plutôt de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, seront là dans une trentaine ou une quarantaine de minutes pour vous donner un aperçu très détaillé de leur loi et des changements qui y sont proposés. Je pense qu'il vaut mieux dans ces conditions éviter de dire deux fois la même chose.

Le président: Je vous en serais reconnaissant. Nous pourrions vous poser exclusivement des questions qui portent sur les autres sujets et réserver nos questions sur l'assurance-chômage pour les experts de ce domaine. Cela semble convenir à tout le monde.

J'aimerais rappeler aux députés que vous êtes accompagné de représentants de Transports Canada, d'Agriculture Canada, du ministère des Finances et du Conseil du Trésor.

Nous pouvons maintenant passer aux questions.

M. Wyatt: Monsieur le président, puisque les témoins ne peuvent pas tous prendre place à la table, il faudrait peut-être organiser nos questions en fonction du sujet. Cela faciliterait peut-être la tâche aux témoins.

Le président: Je m'en remets au comité. Voulez-vous que l'on procède par ministère?

M. Wyatt: Ou par partie du projet de loi, monsieur le président.

[Texte]

The Chairman: Either way. Let's start with wage restraint. Mr. McCreath.

Mr. McCreath: I think we should follow the regular rotation, and then witnesses could come to the table as topics are identified. For example, the first speaker for the NDP could indicate the areas on which he wants to question, and then the people can come up. Then when it comes over to our side we'd do the same. Otherwise, we may not get to some of the areas of interest and concern to the members.

The Chairman: Is that acceptable, Mr. Langdon?

Mr. Langdon (Essex—Windsor): Mr. Chairman, what might make sense is to have a few of the people up here so we don't have to call them up at particular times. If we have 30 or 40 minutes to talk about some of the aspects other than unemployment insurance before we get the CEIC people here, that might make sense.

Mr. McCreath: We would deal with non-UI issues first.

The Chairman: Mr. Wyatt, we ask a few to join you then, at least one from each department. We can carry on that way.

Sorry, gentlemen, we should have had you move up here to start with.

Mr. McCreath: Mr. Chairman, in terms of the rotation, I suggest we consider a double rotation so we do a ten, ten, ten, and then fives with the first group, and then do a ten, ten, ten on the UI issue, so it is like two sessions.

The Chairman: Mr. Wyatt, I'm sorry that I'm not familiar with the names of all of the individuals with you. Are you in a position to introduce everybody?

Mr. Wyatt: I would ask, Mr. Chairman, that they introduce themselves.

Mr. Brian Paddock (Director, Commodity Coordination and Planning, Agriculture Canada): Brian Paddock, from Agriculture Canada.

Mr. Clyde McElman (Director, Railway Policy and Programs, Transport Canada): Clyde McElman, from Transport Canada.

M. Jean St-Marie (avocat général, Services juridiques du Conseil du Trésor, Conseil du Trésor): Jean St-Marie, Conseil du Trésor.

Mr. Don Love (Director, Policy Development and Legislation, Treasury Board): Don Love, Treasury Board.

Mr. Geoff Hughes (Acting Chief, Tax Harmonization and Transfer Payments, Department of Finance): Geoff Hughes, Finance.

The Chairman: Thank you.

[Traduction]

Le président: On peut procéder d'une façon ou de l'autre. Commençons par les restrictions salariales. Monsieur McCreath.

M. McCreath: Je crois qu'on devrait suivre la rotation habituelle, et les témoins pourraient prendre place à la table des témoins quand on abordera leur domaine. Par exemple, le premier intervenant du NPD pourrait dire quels sont les sujets qu'il désire aborder, et les témoins concernés pourraient venir prendre place à la table. Puis, quand ce sera le tour de mon parti, on procédera de la même façon. Sinon, nous n'arriverons peut-être pas à aborder toutes les questions qui nous intéressent.

Le président: Est-ce que cela vous convient, monsieur Langdon?

M. Langdon (Essex—Windsor): Monsieur le président, il serait peut-être logique de demander à quelques-uns des témoins de prendre place à la table; ainsi, nous n'aurons pas besoin de les appeler quand nous aborderons leur domaine d'intérêt. Si nous disposons de 30 ou 40 minutes pour discuter de questions autres que l'assurance-chômage avant que les représentants de la CEIC n'arrivent, ce serait peut-être la meilleure façon de procéder.

M. McCreath: Nous discuterions d'abord des questions qui ne touchent pas l'assurance-chômage.

Le président: Monsieur Wyatt, nous demanderons à quelques-uns des témoins de se joindre à vous, tout au moins un représentant de chaque ministère. Nous procéderons de cette façon.

Je m'excuse, messieurs, nous aurions dû vous demander dès le début de prendre place à la table des témoins.

M. McCreath: Monsieur le président, pour ce qui est de la rotation, je propose qu'on fasse une double rotation; ainsi, chaque parti disposera de 10 minutes au premier tour, puis de 5 minutes au deuxième tour, pour le premier groupe. Puis, pour le deuxième groupe de témoins, au sujet de l'assurance-chômage, chaque parti disposera à nouveau de 10 minutes pour le premier tour. C'est comme s'il s'agissait de deux séances distinctes.

Le président: Monsieur Wyatt, je ne connais pas les noms de ceux qui vous accompagnent. Pouvez-vous nous présenter tout le monde?

M. Wyatt: Je demanderais à mes collègues de se présenter eux-mêmes, monsieur le président.

M. Brian Paddock (directeur, Planification et coordination sectorielles, Agriculture Canada): Je m'appelle Brian Paddock, et je représente Agriculture Canada.

M. Clyde McElman (directeur, Division de la politique et programmes—Voie ferrée, Transports Canada): Je suis Clyde McElman, de Transports Canada.

Mr. Jean St-Marie (General Counsel, Treasury Board Legal Services, Treasury Board): Jean St-Marie, Treasury Board.

M. Don Love (directeur, Élaboration de la politique et législation, Conseil du Trésor): Je suis Don Love, du Conseil du Trésor.

M. Geoff Hughes (chef intérimaire, Harmonisation fiscale et paiements de transfert, ministère des Finances): Je suis Geoff Hughes, du ministère des Finances.

Le président: Merci.

[Text]

Mr. Langdon, you wanted to lead off.

Mr. Langdon: I would raise one general question first. There are quite a few changes that affect public servants, farmers, those in the Atlantic regions. Did consultation take place with any of these groups with respect to the changes that were put into effect prior to their being put into the economic statement?

Mr. Wyatt: Perhaps I could give a general answer to that. I can't speak for the minister or his officials, but I can say that within the orbit of government officials, I'm not aware of any consultations outside the government itself that took place prior to the December 2 statement. There have been various levels of discussion since the statement was made in the House.

Mr. Langdon: Maybe you could expand on that last statement. What sorts of discussions have taken place with the various groups affected since?

Mr. Wyatt: I don't have an easy answer to that one, Mr. Chairman, given the number of departments involved. Discussions have taken place with the Department of Transport. Perhaps officials here can indicate any discussions they have had with affected groups, beginning with Transport.

• 1555

Mr. McElman: The change to the Western Grain Transportation Act is a matter that was under discussion—not a particular change, such as the 10% cut, but the notion of some significant changes to that legislation, which has been under discussion for some time now with the industry, led by the Department of Agriculture, actually.

Within ten days of the economic statement I had occasion to attend a meeting of the Senior Grain Transportation Committee, which functions under the act as an advisory committee to the Minister of Transport, from the industry, and I had an opportunity to field questions and to explain how the legislative provisions would work in order to effect a 10% reduction under that act. So there were ongoing consultations on the broad structure of the act and on possible changes. There was that specific follow-up for that particular legislation.

In respect of the Atlantic Region Freight Assistance Act, on January 6 the Minister of Transport met with the Atlantic Provinces Transportation Commission to discuss concerns it had about that legislation. He committed to having further discussions with that group and other groups in the region in two subsequent meetings within days of that meeting: first, with officials of the commission, then with a federal provincial committee that meets on transportation matters.

So there has been a fairly extensive round of discussions with appropriate representative bodies.

Mr. Langdon: I'm interested in the Public Service compensation discussions that might have taken place. But I'm most interested in whether when there have been discussions with the provinces about this unilateral decision to

[Translation]

Monsieur Langdon, vous vouliez poser la première question.

M. Langdon: J'aimerais poser tout d'abord une question d'ordre général. Plusieurs des modifications proposées touchent les fonctionnaires, les agriculteurs et la région atlantique. A-t-on consulté ces groupes à l'égard des changements proposés avant qu'ils ne soient annoncés dans l'exposé économique?

M. Wyatt: Je pourrais vous donner une réponse générale. Je ne peux pas parler au nom du ministre ou de ses fonctionnaires, mais à ma connaissance, il n'y a pas eu de consultations à l'extérieur du gouvernement avant l'exposé économique du 2 décembre. Depuis que cet exposé a été présenté à la Chambre, il y a eu des discussions.

M. Langdon: Peut-être pourriez-vous m'en dire un peu plus long là-dessus. Quelles sortes de discussions a-t-on eues avec les groupes touchés depuis cet exposé?

M. Wyatt: Je n'ai pas de réponse facile à donner, monsieur le président, compte tenu du nombre de ministères touchés. Je sais qu'il y a eu des discussions avec le ministère des Transports. Peut-être les fonctionnaires de ce ministère pourraient-ils vous dire quelques mots sur les discussions qu'ils ont eues avec les groupes touchés. Nous pouvons commencer par le ministère des Transports.

M. McElman: Il y a eu des discussions sur les modifications proposées à la Loi sur le transport du grain de l'Ouest—on n'a pas discuté d'un changement précis, comme la réduction de 10 p. 100, mais simplement des modifications importantes qui seraient apportées à cette loi; il y a déjà un bon moment qu'on discute de ces modifications avec le secteur, sous l'égide du ministère de l'Agriculture.

Moins de 10 jours après l'exposé économique, j'ai eu l'occasion de participer à une réunion du Comité supérieur du transport du grain, qui, aux termes de la loi, fait office de comité consultatif auprès du ministre des Transports; j'ai eu l'occasion de répondre à des questions et d'expliquer comment les dispositions seraient modifiées afin d'assurer une réduction de 10 p. 100. Il y a donc eu des consultations sur la structure générale de la loi et sur des modifications éventuelles. Il y a donc eu ce suivi à l'exposé économique pour cette mesure législative.

Pour ce qui est de la Loi sur les subventions au transport des marchandises dans la Région atlantique, le 6 janvier dernier, le ministre des Transports a rencontré les représentants de la Commission des transports des provinces de l'Atlantique pour discuter de leurs préoccupations à l'égard de cette mesure législative. Il s'est engagé à discuter plus à fond de la question avec ce groupe et d'autres groupes de la région lors de deux autres réunions qui ont eu lieu quelques jours plus tard: il a rencontré tout d'abord les représentants de la commission, puis les représentants d'un comité fédéral-provincial qui se penche sur les questions touchant le secteur des transports.

Il y a donc eu une ronde de discussions d'une assez bonne envergure avec les groupes touchés.

M. Langdon: Je m'intéresse aux discussions qui ont peut-être eu lieu sur la rémunération de la fonction publique. J'aimerais savoir surtout si, lors des discussions tenues avec les provinces à l'égard de la décision unilatérale

[Texte]

reduce by 10% payments to provinces under the Public Utilities Income Tax Transfer Act there have been such discussions and whether the provinces agreed that this is a sensible way to proceed. What kinds of. . .?

Mr. Hughes: There were no discussions prior to the —

Mr. Langdon: What about afterwards?

Mr. Hughes: Not that I'm aware of, no.

Mr. Langdon: Have you received objections from anyone?

Mr. Hughes: Not from any province, not at this time.

Mr. Langdon: What about the wage compensation discussions? Have you met with the PSAC?

Mr. Love: Yes, a meeting was held with all the unions and the representatives on December 2, as the Minister of Finance was making his statement in the House. As the President of the Treasury Board indicated in his statement that evening, there had not been consultation with the Public Service unions prior to the announcement.

Mr. Langdon: Has there been any consultation subsequently?

Mr. Love: Yes, there has been. As I say, all the union representatives were consulted and advised of the two-year extension of the wage restraint program on the afternoon of the economic statement. Then there have been a number of bilateral discussions with different unions since that time.

Mr. Langdon: Have those discussions led you to have any sense of what impact the unilateral changes in the context of collective bargaining are likely to have on the state of labour relations within the Public Service?

• 1600

Mr. Love: Yes. Obviously the Public Service unions would much sooner be engaged in regular collective bargaining with the employer, but I'm pleased to say that dialogue does continue with the bargaining agents. We have an information-sharing forum, which we call Forum '93, to which all the Public Service unions are invited and indeed do come and participate on issues of mutual concern to them and to us, the employer.

Mr. Langdon: I'm interested especially in the degree of consultation which has taken place with western farm groups with respect to the WGTA changes. Certainly my experience with those groups suggests they would have been very strongly opposed to this unilateral action on the part of the government. There has been a sense of suspicion that has existed for some time that the changes to the original Crow rate benefits were simply a first step to an eventual elimination of these benefits. Could you describe some of the consultations that have taken place since with western farm groups?

Mr. Paddock: Most of the discussions have taken place in the context of further discussions of the WGT reforms. A number of groups have said unequivocally that they didn't think this should have been done, but broadly it has been

[Traduction]

de réduire de 10 p. 100 les paiements offerts aux provinces dans le cadre de la Loi sur le transfert de l'impôt sur le revenu des entreprises d'utilité publique, on a vraiment discuté de la question et si les provinces ont jugé que c'était une façon appropriée de procéder. Quel genre de. . .?

M. Hughes: Il n'y a eu aucune discussion avant. . .

M. Langdon: Et après?

M. Hughes: À ma connaissance, il n'y en a pas eu.

M. Langdon: Est-ce que certains vous ont communiqué leur opposition à cette mesure?

M. Hughes: Jusqu'à présent, aucune province n'a manifesté son opposition à cette mesure.

M. Langdon: Et les discussions sur la rémunération? Avez-vous rencontré des représentants de l'Alliance de la fonction publique du Canada?

M. Love: Oui, nous avons rencontré tous les syndicats et leurs représentants le 2 décembre, au moment même où le ministre des Finances présentait son exposé économique à la Chambre. Comme le président du Conseil du Trésor l'a signalé ce soir-là, il n'y avait eu aucune consultation des syndicats de la fonction publique avant l'exposé économique.

M. Langdon: Y a-t-il eu des consultations depuis?

M. Love: Oui. Comme je l'ai dit, tous les représentants des syndicats ont été consultés, et on leur a fait part de la prolongation de deux ans du programme de restriction salariale, le jour même où le ministre a présenté son exposé économique à la Chambre. Puis il y a également eu certaines discussions bilatérales avec des syndicats.

M. Langdon: Est-ce que ces discussions vous ont permis d'avoir une idée de l'incidence que ces changements unilatéraux au chapitre de la négociation collective auront sur les relations de travail dans la fonction publique?

M. Love: Oui. Les syndicats de la fonction publique préféreraient certainement participer à des négociations collectives régulières avec l'employeur, mais je suis heureux de dire que le dialogue se poursuit avec les agents négociateurs. Nous avons une tribune de mise en commun de l'information appelée Forum 93 et tous les syndicats de la fonction publique sont invités à y participer. Ils viennent effectivement y discuter de questions qui les préoccupent tous, comme elles nous préoccupent à titre d'employeur.

M. Langdon: Je voudrais savoir en particulier dans quelle mesure on a consulté les groupes d'agriculteurs de l'Ouest à propos des modifications proposées à la Loi sur le transport du grain de l'Ouest. D'après ce que je sais de ces groupes, ils seraient portés à s'opposer vigoureusement à une telle mesure unilatérale du gouvernement. Depuis un certain temps, on soupçonne que les changements apportés au tarif du pas du Nid-de-Corbeau ne sont qu'une première étape vers l'élimination éventuelle de ces subventions. Pouvez-vous nous parler des consultations qui ont eu lieu depuis auprès des groupes d'agriculteurs de l'Ouest?

M. Paddock: La plupart des discussions se sont tenues dans le cadre de nouvelles consultations au sujet de la réforme des programmes d'aide au transport du grain de l'Ouest. Certains groupes ont dit sans ambages qu'on

[Text]

accepted. This is a part of a broad budget measure. Indeed it has not just targeted WGTA. It's a broad measure focusing on a lot of government programs. Indeed it's the exceptional programs that aren't affected, and as such there has been relatively little response, really. They're not happy, obviously, but—

Mr. Langdon: Has there been discussion of what happens at the end of this period of two crop years? Have you started to negotiate on that point yet, or is it assumed in the way that you're presenting it to them that this is simply a two-year hiatus?

Mr. Paddock: I think that's the only context in which we can discuss it with them. A number of groups have raised concerns, not with WTA but more with feed freight assistance, that it could be long-term, but the context in which we discuss it with them is that basically it is a two-year exercise.

Mr. Langdon: So you're presenting it very much in terms of a two-year exercise.

Mr. Paddock: Yes.

Mr. McCreath: I want to ask questions with respect to the Maritime Freight Rates Act and the Atlantic ARFAA.

Referring to clause 14 of the bill, is this a change that can only be effected by legislation, because the other aspects affecting the maritime freight rates are being done by regulation? Does this have to be legislated in order to be effective?

Mr. McElman: Yes.

Mr. McCreath: There's no discretion.

Secondly, these changes are scheduled to take place on April 1. Must this legislation be passed in order for that to occur, or does it take place by Order in Council and then the legislation catches up, if necessary? Or in fact can they not be collected if the bill isn't passed?

Mr. McElman: The broad parameter for this is a budgetary measure, and budgetary measures have effect, once announced. That is the short answer.

Mr. McCreath: The reason I'm asking the question, quite simply, is I know that the Atlantic Provinces Transportation Commission, on behalf of the industry and indeed the provincial governments, raised some concerns, which I take it, Mr. McElman, you're aware of.

Mr. McElman: Yes.

Mr. McCreath: In your earlier remarks you mentioned the meetings that had taken place, and I really want to explore a couple of things. Number one is whether or not this has in fact to be done in this piece of legislation in order to achieve the government's objectives or whether that could in fact be removed from this legislation so the dialogue can continue between the Atlantic Provinces Transportation Commission and the appropriate department of

[Translation]

n'aurait pas dû apporter ces changements, mais de façon générale, ils sont acceptés. Cela fait partie d'une mesure budgétaire plus générale. La mesure ne vise pas uniquement la Loi sur le transport du grain de l'Ouest. Il s'agit d'une mesure générale qui touche un grand nombre de programmes gouvernementaux. En effet, seuls quelques rares programmes sont épargnés; il n'y a donc pas vraiment eu beaucoup de réaction. Ils ne sont pas ravis, bien sûr, mais. . .

M. Langdon: A-t-on parlé de ce qui se passera après cette période de deux campagnes agricoles? Avez-vous commencé à négocier cette question, ou la façon dont vous présentez la chose indique-t-elle aux agriculteurs qu'il s'agit simplement d'un hiatus de deux ans?

M. Paddock: À mon avis, c'est seulement dans ce contexte que nous pouvons en discuter avec eux. Certains groupes ont dit craindre que les changements ne s'appliquent à long terme, non pas tant en ce qui concerne le transport du grain de l'Ouest, qu'en ce qui concerne l'aide au transport des céréales fourragères en particulier; cependant, dans nos discussions, nous parlons essentiellement d'une mesure applicable pendant deux ans.

M. Langdon: Vous présentez donc la chose comme une mesure applicable pendant deux ans.

M. Paddock: Oui.

M. McCreath: J'ai des questions à poser au sujet de la Loi sur les taux de transport des marchandises dans les provinces Maritimes et de la Loi sur les subventions au transport des marchandises dans la Région atlantique.

L'article 14 du projet de loi constitue-t-il un changement qui ne peut être apporté que par une mesure législative, car les autres éléments concernant les taux de transport des marchandises des Maritimes sont modifiés par voie de règlement? Une mesure législative est-elle nécessaire pour apporter ces modifications?

M. McElman: Oui.

M. McCreath: Il n'existe pas de pouvoir discrétionnaire.

Deuxièmement, ces changements doivent entrer en vigueur le 1^{er} avril. Le projet de loi doit-il être adopté pour que cela se produise, ou un décret du Conseil suffirait-il, après quoi la nouvelle loi confirmerait la chose, si nécessaire? Ou bien les subventions ne peuvent-elles être versées si le projet de loi n'est pas adopté?

M. McElman: En bref, je peux vous répondre que le paramètre général de cette mesure est qu'il s'agit d'une mesure budgétaire, et les mesures budgétaires prennent effet dès qu'elles sont annoncées.

M. McCreath: Je pose la question simplement parce que je sais que la Commission des transports des provinces de l'Atlantique a exprimé certaines préoccupations au nom de l'industrie et même des gouvernements provinciaux, et je crois que vous le savez, monsieur McElman.

M. McElman: En effet.

M. McCreath: Vous avez parlé tout à l'heure des réunions qui ont eu lieu et je voudrais vous poser quelques questions. Premièrement, cette mesure législative est-elle réellement nécessaire pour permettre au gouvernement d'atteindre ses objectifs ou pourrait-on supprimer ces dispositions du projet de loi afin que le dialogue puisse continuer entre la Commission des transports des provinces de l'Atlantique et le ministère fédéral concerné—je ne suis

[Texte]

government—and I'm not sure whether it's Transport or Finance—to see if the concerns they have raised could be worked out, if that's possible. Obviously once this bill passes that dialogue cannot continue.

• 1605

I'll put the second question out at the same time. I know there has been very constructive dialogue, and I know that the Atlantic Provinces Transportation Commission when they met with me indicated they were very pleased that the thing was announced. They met with government. The government indicated there was some validity to their concern and they would see if they could work it out. They have indicated very clearly that they recognize it's a restraint measure. As business people they support the government in those restraint measures. In this case the impact is \$11 million a year. They have no problem with doing their share, and so on.

However, they've indicated that if instead of across the board the cuts could be implemented on a selective basis, it would in fact not have a negative impact on what the two acts are supposed to do in equalizing the disadvantage the Atlantic region has because of its location of the market. Their idea, of course, is to have a selective implementation so that perhaps you would let it hit heavier on the goods that are going to leave, such as, for example, unprocessed fish. It has to leave, so the need for a transportation subsidy there, because you're not dealing with a competitive situation, is not the same as perhaps in some other things.

As the government has in effect acknowledged that there is some legitimacy to the concern of the commission, and in view of the fact that the industry in Atlantic Canada generally supports that position—and I would think that ACOA, for example, might have some concerns about the across-the-board implementation of this—I'm wondering whether there is not a way, short of this legislation, to continue that dialogue to see if for the benefit of the upcoming fiscal year those changes could not be made, as opposed to implementing it as is, having whatever potential negative impact might be there this year and then trying to go back and fix it for the second year of the program. Do you understand my concern?

Mr. McElman: Yes, I believe I do.

I will take your question in two parts. One, as to consultation, as you have indicated, we have been engaged in quite a constructive discussion and there is a meeting of the minds on some things that with some more work can probably be accomplished. We have committed with parties in the Atlantic to pursue the necessary information to continue those discussions. We have been engaged in such consultations; we are now, and will continue to do so. There won't be any break because of the passage of the legislation.

What we have committed to in those consultations is the development of some necessary data out of the administrative files, which unfortunately at this point is not readily available, to assess the proposals by parties in the region who have

[Traduction]

pas certain s'il s'agit du ministère des Transports ou de celui des Finances—en vue de répondre si possible aux préoccupations exprimées. Il est évident que lorsque ce projet de loi sera adopté, ce dialogue ne pourra pas continuer.

Je vais tout de suite enchaîner avec ma deuxième question. Je sais qu'il y a eu un dialogue très constructif et les membres de la Commission des transports des provinces de l'Atlantique m'ont dit qu'ils étaient très heureux de voir la mesure annoncée. Ils ont rencontré des représentants du gouvernement qui ont reconnu dans une certaine mesure la validité de leur inquiétude et leur ont dit qu'ils verraient s'il était possible de calmer cette inquiétude. Ils ont bien dit reconnaître qu'il s'agissait d'une mesure de restriction. En tant que gens d'affaires, ils appuient les mesures de restriction du gouvernement. En l'occurrence, l'impact sera de 11 millions de dollars par année. Ils ne refusent pas de faire leur part.

Cependant, ils ont fait savoir que si au lieu d'imposer des réductions globales, on les appliquait sur une base sélective, la mesure n'empêcherait pas les deux lois d'atteindre leur objectif, c'est-à-dire de compenser la position désavantageuse dans laquelle se trouve la région de l'Atlantique à cause de l'emplacement de son marché. Ils sont en faveur d'une application sélective de la mesure, afin qu'elle frappe davantage les marchandises qui doivent quitter la région, comme le poisson non transformé par exemple. Il doit être transporté à l'extérieur de la région, mais étant donné qu'il n'y a pas de concurrence dans ce secteur, une subvention au transport n'est peut-être pas aussi essentielle que pour d'autres produits.

Le gouvernement a effectivement reconnu que la préoccupation exprimée par la Commission avait une certaine légitimité et puisque les intervenants dans ce secteur dans la région de l'Atlantique appuient généralement cette position—je penserais également que l'APÉCA, par exemple, aurait certaines inquiétudes quant à l'application générale de cette mesure—je me demande s'il ne serait pas possible, sans cette mesure législative, de poursuivre ce dialogue afin de voir s'il ne serait pas préférable d'apporter ces changements d'une autre manière, en ce qui concerne l'exercice qui s'en vient, plutôt que d'appliquer la mesure telle quelle, compte tenu de l'impact négatif qu'elle pourrait avoir cette année, ce qui pourrait nous obliger à remédier à la situation la deuxième année du programme. Comprenez-vous ma préoccupation?

M. McElman: Oui, je crois.

Ma réponse à votre question comprendra deux volets. En ce qui concerne la consultation, comme vous l'avez dit, nous avons eu des discussions très constructives et nous sommes d'accord sur certaines choses qu'on pourrait probablement accomplir en y mettant un peu plus d'efforts. Nous nous sommes engagés avec les groupes concernés dans la région de l'Atlantique à obtenir les renseignements nécessaires à la poursuite des discussions. Nous continuons et nous continuerons de tenir ce genre de consultations comme par le passé. Le dialogue ne sera pas interrompu par l'adoption de cette mesure législative.

Au cours de ces consultations, nous nous sommes engagés à réunir les données nécessaires à partir de dossiers administratifs qui ne sont malheureusement pas encore facilement accessibles, afin d'évaluer les propositions faites

[Text]

suggested very particular ways to make adjustments to make this less general and much more targetted. Unfortunately, as that information is not front and centre today, and we do have an April 1 initiation point, the undertaking our minister has given is as you say. We'll have a start-up, and we'll deal with that information requirement as quickly as we can.

Mr. McCreath: As an alternative to what exists in the legislation, would there be any technical barrier to implementing the rate schedule as proposed by the Atlantic Provinces Transportation Commission, laying aside the issue of whether or not it would result in the specified amount of fiscal savings this year? I recognize, as do they, that there's no certainty. Indeed, it may well be that it wouldn't save the same amount of money in the first year of the program as the across-the-board approach.

First of all, would there be any technical barrier to putting in what they propose as opposed to putting in what's there? If not, then why not do it the way they suggest? Then if it doesn't accrue the revenue, change it back the next year when you in fact do have the data that would sustain that it didn't provide the revenue. If it did, there's no problem.

• 1610

Mr. McElman: Our task in addressing this as a technical problem was one of meeting the timing and revenue requirements of the budget exercise. Our explanation to the parties was that absent the appropriate information for some quite complicated changes. . . As you point out, we would not know whether we were over or underachieving the original budgetary target, whereas the direct method that we have devised is fairly clear.

I can't give you the answer I think you are looking for there. The point that I would make is that the timing and the amounts are part of a fiscal decision, and our approach to designing the legislation was to achieve that and not to address these extra goals.

Mr. McCreath: I respect that, and it's quite possible I should be addressing my questions to the Minister of Finance and not to officials who are here to implement the policy that has been laid down by the government.

One of the things I am pleased about is that the Minister of Transport has made it clear that this is not intended in any way to indicate an abrogation of commitment or change in transportation policy, rather it's strictly a fiscal restraint measure. I understand that, and I think they do as well.

Nevertheless, the impact would be there. If that impact could be alleviated by implementing the cuts in a different way, then I am sure it would be the wish of the government to accomplish that. Perhaps I will let it go and thank you for your comments.

The Chairman: Mr. Manley was to be the lead-off speaker. He has indicated he wants a few minutes to get his thoughts together. If there is no objection, we will reserve him his ten minutes as the lead questioner and give Mr. Soetens five minutes to start the second round.

[Translation]

par les intervenants de la région qui ont proposé des moyens très particuliers de rendre cette mesure moins générale et beaucoup plus sélective. Malheureusement, comme nous ne disposons pas aujourd'hui de tous les renseignements nécessaires, et en raison de la date d'entrée en vigueur fixée au 1^{er} avril, notre ministre doit faire comme vous l'avez dit. La mesure entrera donc en vigueur et nous nous occuperons de recueillir les renseignements nécessaires le plus vite possible.

M. McCreath: Serait-il possible sur le plan de la procédure, au lieu de faire ce que propose la mesure législative, d'appliquer le barème proposé par la Commission des transports des provinces de l'Atlantique, sans tenir compte de la possibilité d'effectuer les économies budgétaires prévues cette année? J'admets, comme eux, qu'il n'y a pas de certitude. En effet, il se pourrait fort bien qu'on ne réussisse pas à économiser autant la première année du programme qu'avec la méthode de restriction globale.

Premièrement, existe-t-il un empêchement formel à l'adoption des mesures qu'ils proposent en remplacement des dispositions de cette mesure? Si non, pourquoi ne pas accepter leur suggestion? Ensuite, si l'on n'en retire pas les recettes prévues, on pourrait apporter une modification l'année suivante quand on aura les données nécessaires pour confirmer que les recettes prévues ne se sont pas matérialisées. Il n'y aurait alors pas de difficulté.

M. McElman: A cet égard, en abordant la question sous l'angle de la procédure, nous voulions respecter les exigences budgétaires relatives à l'échéancier et aux revenus. Nous avons expliqué aux parties qu'en l'absence d'informations appropriées concernant certains changements complexes. . . Comme vous l'avez souligné, nous ne saurions pas si nous avons dépassé ou si nous n'avions pas atteint l'objectif budgétaire original, tandis qu'avec la méthode directe que nous avons conçue, c'est assez clair.

Je ne peux vous donner la réponse que vous recherchez. Je dirais que l'échéancier et les montants relèvent d'une décision financière, et en élaborant le projet de loi, nous voulions atteindre ce but et non pas les objectifs supplémentaires.

M. McCreath: Je vous comprends, et je conviens que ma question devrait peut-être s'adresser au ministre des Finances et non pas aux fonctionnaires qui sont là pour appliquer les politiques adoptées par le gouvernement.

Cependant, je suis heureux que le ministre des Transports ait affirmé qu'il n'a pas l'intention de revenir sur son engagement, ni de modifier la politique en matière de transport, mais qu'il s'agit strictement d'une mesure de compression budgétaire. Je le comprends et je pense qu'ils le comprennent aussi.

Néanmoins, cette mesure aura un impact. Si l'on pouvait réduire cet impact en effectuant les restrictions d'une autre manière, je suis convaincu que le gouvernement le ferait. Je m'arrête ici, en vous remerciant pour vos observations.

Le président: M. Manley devait être le premier intervenant. Il a demandé quelques minutes pour se préparer. S'il n'y a pas d'objection, nous allons lui réserver ces 10 minutes et donner cinq minutes à M. Soetens pour entamer le deuxième tour de la période des questions.

[Texte]

Mr. Soetens: I have one area I would like to concentrate on. It deals with pages 4 and 5 of the bill. But before I do that I'll read comments of the Minister of Finance on December 2, in Hansard, page 14425. It says:

Salaries will be frozen for the Governor General, the Lieutenant Governors, the Prime Minister, ministers, members of Parliament, senators, the federal judiciary, public servants and the employees of non-commercial crown corporations for the next two years.

That is what he said in the House of Commons.

I would now like to look at this bill. I want to clearly understand the Governor General's section—I think it is clause 9. Do I take it that we are in fact freezing the Governor General's salary for two years and that under subclause 9(5), on January 1, 1995, his salary will be indexed back to the old formula, whatever it was, using the 1992 base as arriving at a salary?

Mr. Ste-Marie: Yes, that's my understanding.

Mr. Soetens: Okay. That is what it says for the Governor General. I believe it says the same thing for the judges. I guess I'd like to get to the Parliament of Canada Act. Why does it not say the same thing? We are now on clause 11, where it says January 1, 1993, 1994, and 1995, as if you added another year in there somehow.

Mr. Wyatt: Mr. Chairman, I can attempt to answer that. The salary of members of Parliament is uniquely a difficult issue for officials to address—

Mr. Soetens: You best be careful too.

Mr. Wyatt: I can say it is in accordance with the government's instructions. It is not a mistake, if I can put it that way.

I am not putting forward policy, but I am repeating what I understand the minister's position is. With regard to the increase in salaries this year for members of Parliament due to the inflation index, he thought it was difficult to take this program to the people and ask them to bear some hardship when the members were getting an increase at the same time. I don't think I can go much beyond that.

Mr. Soetens: I have read what the minister said in the House, which is page 14425 of Hansard, so I am not putting anybody's words. . . . Then I look at what it says in clause 11. Are in fact members of Parliament's salaries being frozen for three years versus the two years that he said they would be in the House?

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): That's the way it reads.

• 1615

Mr. Soetens: I appreciate my colleague saying that, but I'd like to hear from the officials.

Mr. Wyatt: That is correct, Mr. Chairman.

Mr. Soetens: And for all of the others, dealing with the Governor General, the judges—I don't know who else we get here—and the Public Service, they're affected only for two years.

Mr. Wyatt: That's correct, Mr. Chairman.

Mr. Soetens: And in order to treat us the same as all the other people affected, we would have to amend this document by removing the words "and January 1, 1995"?

[Traduction]

M. Soetens: J'aimerais me concentrer sur un domaine qui figure aux pages 4 et 5 du projet de loi. Mais avant tout, je vais lire une déclaration du ministre des Finances, faite le 2 décembre, et rapportée dans le hansard à la page 14425:

Les traitements du gouverneur général, des lieutenants-gouverneurs, du Premier ministre, des ministres, des députés, des sénateurs, des juges fédéraux, des fonctionnaires et des employés des sociétés d'État non commerciales, seront gelés pour les deux prochaines années.

Voilà ce qu'il a déclaré à la Chambre des communes.

Passons maintenant au projet de loi. J'aimerais comprendre clairement la disposition relative au gouverneur général—je pense qu'il s'agit de l'article 9. Cela signifie-t-il que nous allons geler le salaire du gouverneur général pendant deux ans, et qu'en vertu du paragraphe 9(5), le 1^{er} janvier 1995, son salaire sera de nouveau calculé selon l'ancienne formule, quelle qu'elle soit, et en fonction du salaire de 1992?

M. Ste-Marie: Oui, je crois.

M. Soetens: Bon. Voilà pour le gouverneur général. Je pense qu'il en est de même pour les juges. Venons-en à la Loi sur le Parlement du Canada. Pourquoi ne prévoit-elle pas la même chose? A l'article 11, on mentionne les 1^{er} janvier 1993, 1994 et 1995, comme si on avait ajouté une autre année.

M. Wyatt: Monsieur le président, je vais essayer de répondre à cette question. Le salaire des députés est une question singulièrement difficile pour les fonctionnaires. . .

M. Soetens: Vous feriez mieux de faire attention aussi.

M. Wyatt: Je peux dire que cela est conforme aux instructions du gouvernement. Autrement dit, il ne s'agit pas d'une erreur.

Je ne suis pas en train d'énoncer une politique, mais je réitère ce que je pense être la position du gouvernement. En ce qui concerne l'augmentation des salaires des députés en fonction du taux d'inflation cette année, il a estimé qu'il était difficile d'obtenir l'appui de la population en lui demandant de faire des sacrifices alors que les salaires des députés augmentent. Je ne peux pas en dire plus.

M. Soetens: J'ai lu ce que le ministre a déclaré à la Chambre, et qui figure à la page 14425 du hansard; il ne s'agit donc pas des propos de n'importe qui. . . . ensuite j'ai lu les dispositions de l'article 11, et je me demande si les salaires des députés ne seront pas gelés pendant trois ans et non pas pendant deux ans, comme le ministre l'a déclaré à la Chambre?

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): C'est ce qui est écrit.

M. Soetens: Merci, chère collègue, mais j'aimerais que les fonctionnaires le disent eux-mêmes.

M. Wyatt: C'est exact, monsieur le président.

M. Soetens: Et tous les autres, notamment le gouverneur général, les juges—et je ne sais qui d'autre—et les employés de la fonction publique ne seront touchés que pendant deux ans.

M. Wyatt: C'est exact, monsieur le président.

M. Soetens: Et s'il faut nous traiter de la même façon que tous les autres, il faudrait modifier ce document en supprimant: «et 1995»?

[Text]

Mr. Wyatt: Mr. Chairman, I should point out that the three years here includes one year of the 1991 legislation. The freeze for 1993 constitutes part of the policy that was announced in 1991.

Mr. Soetens: But in 1991 we announced that in 1993 our salary increase would be the lesser of 1% minus inflation —

Mr. Wyatt: That's correct.

Mr. Soetens: —or whatever we give the Public Service. Potentially what the minister said in the House, regardless of what we said in 1991, was "you're going to get nothing".

Mr. Wyatt: It constitutes a change to the 1991 policy, not the statement he made in the House, which was two years, and would have naturally meant 1994 and 1995.

Mr. Soetens: Since he said it in 1992, I guess we can debate what years he was referring to. But in order for us to be treated the same as the Public Service, we would have to amend that either to remove 1993, which would not be the same as the Public Service because the Public Service got a raise, depending on where their collective agreement is, in 1993, or remove 1995. One way or the other we're getting hit with three years versus everyone else being hit with two. Is that correct?

Mr. Wyatt: To be exactly the same as the Public Service, Mr. Chairman, 1993 would have to go back to your indexing factor, and 1994 and 1995 would be zero.

Mr. Soetens: Okay. Thank you.

The Chairman: Mr. Soetens, of all potential amendments, the chair awaits to see which member will put his name to that one.

Mr. Soetens: I want to confirm that no one else. . . Supreme Court judges, the Governor General, lieutenant governors are all being affected for only two years.

Mr. Wyatt: I'm not sure that applies across the board to all compensation plans, but nothing in this legislation is similar, that's correct.

The Chairman: I would make a request of the witnesses. The chair has been somewhat reluctant to call individual names of witnesses to answer questions. I think the flow has been quite good. Would you all be good enough to check the written record that comes out of this to make sure the proper name is attached to responses to questions? I would appreciate that. Thank you.

Mrs. Sparrow: Mr. Chairman, may I have a supplementary on Mr. Soetens' question with regard to the three years for members of Parliament?

The Chairman: If there's no objection, we'll allow you to do it. There's no objection.

Mrs. Sparrow: With regard to the three versus two, was the Minister of Finance taking into consideration three full years to make up the cuts of the \$8 billion?

Mr. Wyatt: Would you repeat that question?

Mrs. Sparrow: Mr. Soetens was querying you that there were three years for the members of Parliament versus two years for judges, the Governor General, and the Public Service. Obviously the Minister of Finance had a total

[Translation]

M. Wyatt: Monsieur le président, je dois souligner que parmi les trois années mentionnées ici, il y a une année prévue dans la loi de 1991. Le gel pour l'année 1993 fait partie de la politique qui a été annoncée en 1991.

M. Soetens: Mais en 1991, nous avons annoncé qu'en 1993, l'augmentation de nos salaires sera de 1 p. 100 inférieure au taux d'inflation. . .

M. Wyatt: C'est exact.

M. Soetens: . . . ou égale à celle des salaires de la fonction publique. En dépit de ce qu'il a déclaré en 1991, le ministre voulait sans doute dire que « nous n'aurons pas d'augmentation ».

M. Wyatt: Il s'agit d'une modification de la politique adoptée en 1991, et non pas de ce qu'il a mentionné en Chambre, c'est-à-dire la période de deux ans, à savoir les années 1994 et 1995.

M. Soetens: Étant donné qu'il a fait cette déclaration en 1992, on ne sait pas exactement de quelles années il parlait. Toutefois, afin que nous soyons traités de la même façon que les fonctionnaires, nous devons modifier le texte, soit pour supprimer l'année 1993, et la situation ne serait pas la même car les fonctionnaires ont obtenu une augmentation cette année selon les dispositions de leur convention collective, soit pour supprimer l'année 1995. Quoi qu'il en soit, cette mesure nous touchera pendant trois ans et tous les autres pendant deux ans. Est-ce exact?

M. Wyatt: Pour que la situation soit identique à celle de la fonction publique, monsieur le président, il faudrait ramener l'année 1993 au facteur d'indexation, et pour les années 1994 et 1995 il n'y aurait rien.

M. Soetens: D'accord. Merci.

Le président: Monsieur Soetens, parmi tous les amendements possibles, j'attends de voir quel député parrainera celui-ci.

M. Soetens: Je tiens à confirmer que personne d'autre. . . les juges de la Cour suprême, le gouverneur général et les lieutenants-gouverneurs seront touchés pendant deux ans seulement.

M. Wyatt: Je ne suis pas certain que cela s'applique indifféremment à tous les systèmes de rémunération; mais dans ce projet de loi, rien n'est semblable; c'est exact.

Le président: J'aimerais demander un service aux témoins. J'hésite un peu à désigner nommément les témoins pour répondre aux questions. Jusqu'ici, ça marche assez bien. Auriez-vous l'amabilité de vérifier le procès-verbal de nos délibérations pour vous assurer que les réponses sont effectivement attribuées à leurs auteurs? Je vous en saurais gré. Merci.

Mme Sparrow: Monsieur le président, j'aimerais poser une question supplémentaire à celle de M. Soetens concernant le gel de trois ans qui touche les députés.

Le président: S'il n'y a pas d'objection, je vais vous donner la parole. Il n'y a pas d'objection.

Mme Sparrow: À propos du débat sur la période de trois ans ou de deux ans, le ministre des Finances envisageait-il d'économiser les huit milliards de dollars sur trois années pleines?

M. Wyatt: Voulez-vous répéter la question?

Mme Sparrow: M. Soetens a attiré votre attention sur le fait que le gel des salaires sera de trois ans pour les députés contre deux ans pour les juges, le gouverneur général et les fonctionnaires. De toute évidence, le ministre des Finances a

[Texte]

package of cuts with regard to his economic statement vis-à-vis what he was obviously giving to enhance the infrastructure. The three years, as so stated in clause 11, is necessary to make up the \$8 billion cut. Is that correct?

Mr. Wyatt: Mr. Chairman, I think the increase under that factor this year was so small that it probably would have been rounded out in the tables. I understand that the indexing factor is 0.6, if I'm not mistaken. It was unlikely that it would show up very much in an \$8 billion figure.

The Chairman: Mr. Manley, you have ten minutes.

Mr. Manley (Ottawa South): Thanks, Mr. Chairman. I may not need ten minutes, as Mr. McCreath asked questions along the lines I was hoping to raise.

I would appreciate it if we could have some indication from the officials with respect to the likely transportation impact of the cut. I'd like to know whether the department itself has attempted to figure out specifically what impact that is going to have in the Atlantic region, accepting the difficulty, given the time and given that there was pressure to present the bill to Parliament and get it through in order to implement a fiscal measure. Surely within the transportation policy area some contemplation has been made of what the impact is likely to be and what the outcome is going to be when these reduced subsidies make their way through the system.

• 1620

Mr. McElman: As Mr. McCreath's question implied, the question of impact is precisely the matter that was under discussion with regional representatives, both inside provincial governments and from industry, and most certainly will be the kind of matter that will be discussed as we sit down with them over the course of the next four or five months to develop the data and talk about some basis of greater selectivity. So my answer to you is that this will be a very large part of the substance of those discussions. It will be addressed there.

Mr. Manley: How does the reduction of these subsidies affect the ability of the Atlantic system to respond in the event that the NTA will approve the abandonment application of CP Rail and there is going to be consequential rerouting and perhaps longer distances travelled by some as a result of that going up to the CN system? Is there any possible impact there?

Mr. McElman: There is always a possible impact. One of the reasons why the application for that abandonment has been made is a decline of traffic, so clearly something is already happening. Measuring the incremental differences would present some difficulties. Most of that traffic is in a competitive situation between rail and truck, so it is quite unlikely that there would be remarkably different rate levels, given the redirection of traffic, should there be an abandonment to other carriers. They are already in a competitive relationship, so one anticipates that those rates would remain largely the same.

Mr. Manley: So the expectation is that there will be further diversion of freight to trucks?

[Traduction]

prévu le montant total des économies qui découleraient de sa déclaration économique et qui serviraient à financer l'amélioration de l'infrastructure. La période de trois ans prévue dans l'article 11 est nécessaire pour réaliser ces économies de huit milliards de dollars. Est-ce exact?

M. Wyatt: Monsieur le président, je pense que l'augmentation en vertu de ce facteur cette année était si réduite qu'elle aurait probablement été arrondie dans les tableaux. Si je ne me trompe, le facteur d'indexation est de 0,6. Il était peu probable qu'il se manifeste de façon tangible dans les huit milliards de dollars.

Le président: Monsieur Manley, vous avez dix minutes.

M. Manley (Ottawa-Sud): Merci, monsieur le président. Je n'ai peut-être pas besoin de 10 minutes, car M. McCreath a posé des questions semblables à celles que je voulais poser.

Les témoins peuvent-ils nous dire quelles seront les répercussions probables de ces compressions dans le domaine des transports? J'aimerais savoir si le ministère lui-même a essayé de déterminer de façon précise quelles en seront les répercussions dans la région de l'Atlantique, compte tenu de la difficulté, du temps et de la pression favorable au dépôt du projet de loi devant le Parlement et à son adoption en vue de la mise en oeuvre d'une mesure budgétaire. À n'en pas douter, dans le secteur de la politique des transports, on a envisagé l'incidence probable et le résultat de la réduction effective des subventions.

M. McElman: Comme il ressortait de la question de M. McCreath, cette question de l'impact était au centre des discussions tenu est entre les représentants régionaux des gouvernements et de l'industrie, et c'est certainement le genre de question que nous examinerons avec eux au cours des quatre ou cinq prochains mois afin de réunir les données et d'étudier les fondements d'une mesure plus sélective. En guise de réponse, je vous dirai que cette question occupera une place très importante au cours de nos débats. Nous l'étudierons à ce moment-là.

M. Manley: Quelle sera l'incidence de la réduction des subventions sur la capacité du réseau atlantique à réagir si l'ONT approuve la demande d'abandon du Canadien Pacifique et s'il s'ensuit une redéfinition des itinéraires et peut-être un allongement des distances parcourues par certains à la suite du transfert de certaines lignes au réseau du Canadien National? Y a-t-il un impact possible à ce niveau?

M. McElman: Il y a toujours un impact possible. L'une des raisons qui justifie la demande d'abandon est la baisse du trafic; par conséquent, il est évident qu'il y a déjà des répercussions. Il serait un peu difficile de mesurer les différences supplémentaires. La plus grande partie de ce trafic se fait dans une situation de concurrence entre les chemins de fer et les camions; il est donc très peu probable que la différence entre les tarifs soit énorme, compte tenu de la réorientation du trafic résultant d'un abandon à d'autres transporteurs. Il existe déjà un rapport concurrentiel; nous prévoyons donc que les tarifs demeureront essentiellement les mêmes.

M. Manley: Vous vous attendez donc à ce que l'on transfère de plus en plus de marchandises aux camions?

[Text]

Mr. McElman: I repeat that first there is no assurance that there will actually be an abandonment. A process has begun—

Mr. Manley: Yes, I understand.

Mr. McElman: —that has various possible outcomes. In that eventuality, the fact of the matter is that Canadian National markets its services very vigorously in the region. It has a good reach from Moncton with its intermodal service, which is based there, and effectively has access to the same customer areas as CP is serving. The two lines compete now, so one anticipates that all parties still in the marketplace will get their share of the customers according to the price and service they offer.

Mr. Manley: In saying that you could not allow the reduction to be applied on a selective basis, perhaps after input by the commission, are you saying that the legal framework in terms of the text of the bill itself could not be adjusted in order to provide for discretionary allocation of the cuts? Or are you really saying that you do not think either the commission or the commission in consultation could really be trusted to make all the cuts necessary in order to achieve the targets Finance is setting for it?

Mr. McElman: You are giving me an impossible choice between those two answers.

The answer I will give you is that all parties involved—the agency, the federal government, provincial governments, and industry—have looked at it and acknowledged that we do not have sufficiently precise data from the current administration of those subsidy files to do, on a reliable basis, the kinds of targeted changes that have been proposed.

Our undertaking from Transport Canada is as follows. Our minister has said that we are prepared to pursue that quickly, and at the point when we can identify the data sufficiently well, which we expect to be sometime this fall, a discussion will take place based on that better information to try to make it more selective. The minister is then prepared to come back and have a discussion with his colleague, the Minister of Finance, and such other ministers as he may have to be in touch with, to test whether a change can be made at that point. The when and how are yet to be determined, but that is the thrust of the undertaking, to carry on with that consultation.

• 1625

Mr. Manley: Are you aware of whether the Rivard commission has made any recommendations with respect to this?

Mr. McElman: Yes, I am aware of what the contents are.

Mr. Manley: I am not going to ask you to reveal anything, but can the Rivard commission's review of the overall transportation system and its report affect the timing of the implementation of the adaptation to which you are referring? In other words, you are saying in the fall. If the government were prepared to accept recommendations, for example, from Rivard, could that be accelerated?

[Translation]

M. McElman: Je répète que, tout d'abord, rien ne garantit qu'il y aura effectivement un abandon. On a lancé un processus. . .

M. Manley: Oui, je comprends.

M. McElman: . . . qui aura plusieurs issues possibles. Dans cette éventualité, le fait est que le Canadien National commercialise ses services de façon très vigoureuse dans la région. Il a de bons débouchés à partir de Moncton avec son service intermodal qui est basé dans cette ville, et il a effectivement accès aux mêmes marchés que le CP. Actuellement, les deux sociétés se livrent concurrence; par conséquent, nous prévoyons que toutes les parties qui demeurent sur le marché obtiendront leur part de la clientèle selon le prix et le service qu'ils offrent.

M. Manley: En disant que vous ne pouvez pas permettre que la réduction soit appliquée de façon sélective, peut-être après l'intervention de la Commission, voulez-vous dire que le cadre juridique, c'est-à-dire le libellé du projet de loi même, ne pourrait pas être modifié pour permettre une répartition discrétionnaire des compressions? Ou alors, voulez-vous dire qu'à votre avis, la Commission, seule ou en consultation, n'est pas vraiment digne de la confiance nécessaire pour effectuer toutes les compressions requises pour atteindre les objectifs fixés par le ministère des Finances?

M. McElman: Vous me placez devant un dilemme.

Je vous répondrai en disant que toutes les parties prenantes—l'Office, le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et l'industrie—ont étudié la question et reconnu que le gouvernement actuel ne nous donne pas des renseignements assez précis sur ces subventions pour que nous puissions effectuer de façon fiable le genre de changements ciblés qui ont été proposés.

L'engagement pris par le ministère des Transports est le suivant: Notre ministre a dit que nous sommes prêts à agir rapidement, et lorsque nous aurons des données assez précises, ce que nous prévoyons pour l'automne prochain, nous organiserons un débat sur la base de ces données pour essayer de rendre le système plus sélectif. Ensuite, le ministre sera prêt à revenir et à discuter avec son collègue des Finances et avec d'autres ministres concernés, pour voir si un changement s'impose. Nous ne savons encore ni quand, ni comment cela va se produire, mais nous visons essentiellement à poursuivre la consultation.

M. Manley: Savez-vous si la commission Rivard a formulé des recommandations à cet égard?

M. McElman: Oui, je le sais.

M. Manley: Je ne vais pas vous demander de révéler quoi que ce soit, mais l'étude et le rapport de la commission Rivard sur l'ensemble du système de transport peuvent-ils influencer sur le calendrier de mise en oeuvre de l'adaptation dont vous parlez? En d'autres termes, vous avez mentionné l'automne. Si le gouvernement était prêt à accepter les recommandations de la commission Rivard par exemple, cela pourrait-il être accéléré?

[Texte]

Mr. McElman: I am not at liberty to discuss, directly or indirectly, what is contained in the Rivard report. I am afraid I can't help you in that direction, but the minister's undertaking to carry on these consultations and to develop, if possible, with the information, stands on its own quite apart from any other policy advice that the government may receive.

Mr. Manley: I am not trying to set a trap for you, but in other words you are saying that the fall can be achieved even if Rivard is silent on this issue.

Mr. McElman: The problem at the moment is an informational problem, not a policy question. It is purely the data to judge the financial implications of certain proposals that have been put on the table.

Mr. Manley: At this point I don't know about the government, but we haven't been advised of what data was collected in any of the substudies by Rivard. Whether that data exists in the annexes to that report is not something that is known to me. Perhaps it is to you. That is really why I am asking is the fall a latest timetable.

Mr. McElman: The objective of the consultation is to get sufficient information to make an orderly set of judgments about how it could be done on a more targeted basis. Whenever that information comes to hand, our minister's commitment is to have those further discussions. The work program that we are looking at is based on work that we know would take to the late summer or early fall, and we would contemplate discussions in the fall with the information in hand. That's all I can say to you about that.

Mr. Manley: So targetting the reductions is going to wait essentially until after the election is what you are telling me.

The Chairman: Did you wish to respond?

Mr. McElman: Not particularly.

Some hon. members: Oh, oh.

Mr. Manley: There is no response required, Mr. Chairman.

Mr. Langdon: You have a number of savings that are tackled here in this government expenditure restraint bill that are outlined in the 1993-94 estimates. One thing to which I see no reference is something to which many municipalities, including my own, have objected most strongly. That is the unilateral decision on the part of the government to change grants in lieu of taxation. What piece of legislation is that going to be in?

Mr. Wyatt: That is a program administered by the Minister of Public Works, and my understanding is that the changes will be implemented without legislation at this stage. I may be wrong on this, but I believe the minister may be contemplating legislation in the future adjusting the program or rearranging the program. But the 10% reduction or the freeze coming from the economic statement will be obtained without any legislation. So there is no legislation, either in the House or contemplated.

[Traduction]

M. McElman: Je ne peux pas parler, directement ou indirectement, du contenu du rapport Rivard. Je crains de ne pouvoir vous être utile dans ce sens, mais l'engagement du ministre à poursuivre les consultations et à réunir, s'il y a lieu, des informations, est toujours valable indépendamment de tout conseil d'ordre politique que le gouvernement pourrait recevoir.

M. Manley: Je n'essaie pas de vous piéger, mais, en d'autres termes, vous dites que les objectifs prévus pour l'automne peuvent être atteints même si la commission Rivard ne se prononce pas sur cette question.

M. McElman: Actuellement, le problème se pose au niveau de l'information et non de la politique. Il s'agit uniquement des données permettant de déterminer les implications financières de certaines propositions qui ont été faites.

M. Manley: En ce moment, j'ignore ce qu'il en est du gouvernement, mais nous n'avons pas été informés des données que la commission Rivard a recueillies dans le cadre des études secondaires. J'ignore si ces données sont annexées au rapport de la commission. Vous le savez peut-être. C'est vraiment pour cela que je vous demande si l'automne est le dernier délai.

M. McElman: L'objet de la consultation est de réunir des informations suffisantes pour formuler des observations cohérentes sur la manière de le faire de façon plus ciblée. Chaque fois que nous recevons des informations, notre ministre s'engage à les soumettre à des discussions supplémentaires. Nous avons établi le programme de travail en fonction des activités qui nous mèneront à la fin de l'été ou au début de l'automne, et nous prévoyons des discussions à l'automne sur les informations dont nous disposerons. C'est tout ce que je peux vous dire à ce sujet.

M. Manley: Si je vous comprends bien, le ciblage des compressions n'aura lieu qu'après les élections.

Le président: Vouliez-vous répondre?

M. McElman: Pas particulièrement.

Des voix: Oh, oh!

M. Manley: Il n'est pas nécessaire de répondre, monsieur le président.

M. Langdon: Un certain nombre d'économies prévues dans le projet de loi portant compression des dépenses publiques figurent dans le budget des dépenses de l'exercice 1993-1994. Il y a une chose dont on ne fait pas mention, et à laquelle bon nombre de municipalités, y compris la mienne, se sont opposées avec la plus grande fermeté. Il s'agit de la décision unilatérale du gouvernement de modifier les subventions en matière fiscale. Dans quelle loi cette disposition va-t-elle figurer?

M. Wyatt: C'est un programme administré par le ministre des Travaux publics, et je crois qu'à ce niveau, les changements seront mis en oeuvre autrement que par voie législative. Je me trompe peut-être, mais je crois que le ministre envisage peut-être un projet de loi à l'avenir pour ajuster ou réorienter le programme. Mais la réduction de 10 p. 100 ou le gel découlant de l'énoncé économique ne sera pas imposé par une loi. Aucun projet de loi n'a été déposé à la Chambre ni n'est envisagé.

[Text]

• 1630

Mr. Langdon: So it's not only a matter of no consultation, but no legislation either.

Mr. Wyatt: I can't speak for the consultation aspect, as another department is involved, but I do know it's not legislation the Minister of Finance is planning on bringing forward.

Mr. Langdon: The amounts that are indicated in terms of savings for transportation subsidies in the estimates—i.e., savings not reflected in the main estimates—total \$54 million, I believe. Could you break down that figure for me between WGTA and the Atlantic Freight Relief Program?

Mr. McElman: I'm not prepared with those sorts of numbers. The annual amount for the Atlantic Region Freight Assistance Act will be \$10 million, so I am inferring from that figure that the remainder is for the WGTA.

Mr. Langdon: My last question deals with the issue of collective bargaining, which I started talking about in our last round of questioning.

Our labour critic asked the President of the Treasury Board whether he believed in the principle of free collective bargaining. This question was asked after the earlier budget. The minister replied as follows:

Yes, collective bargaining continued in the Public Service after the government announced its wage policy in the budget. Several collective agreements were concluded in accordance with the wage policy. Collective bargaining will also be relied on to achieve the third year of the government's 0-3-3 wage policy.

Our labour critic, Ms Langan, further asked the President of the Treasury Board whether he'll be abandoning free collective bargaining in the future and merely imposing collective agreements. The minister responded as follows: "No. Collective bargaining will be relied upon".

I wonder if there was some technical or other reason—other than the minister going back on what he had committed himself in the House to do—that would explain why, rather than move into a process of collective bargaining with a stated 0% level that was going to be achieved, the minister decided to simply impose these levels in the form of legislation, as opposed to keeping to his earlier promise?

Mr. Love: In that regard, Mr. Langdon, I would refer again to what the President of the Treasury Board had to say in his statement in the House on December 2—the evening of the economic statement—in which he indicated that the government had carefully considered whether it would be in the public interest to try to negotiate wage levels that were within the fiscal plan.

As I recall, he went on to say that in light of the experience in the last round of collective bargaining in 1991, which culminated in the largest strike in the history of the Canadian federal Public Service and indeed in Canada, the government decided it was not in the interest of the public or public servants to enter into negotiations at this stage, facing a fiscal situation that virtually guaranteed that the government would not be able to meet union demands.

[Translation]

M. Langdon: Non seulement il n'y a pas eu de consultation, mais pas de loi non plus.

M. Wyatt: Je ne peux vous dire si des consultations ont été menées, puisque cela incombe à un autre ministère, mais je sais que le ministre des Finances n'a pas l'intention de déposer un projet de loi en ce sens.

M. Langdon: Dans les prévisions budgétaires, on prévoit des économies en subventions au transport de l'ordre de 54 millions, je crois. Il s'agit d'économies que ne reflétait pas le budget principal. Pourriez-vous m'indiquer lesquelles s'appliquent à la Loi sur le transport du grain de l'Ouest et lesquelles s'appliquent à la Loi sur les subventions au transport des marchandises dans la région Atlantique?

M. McElman: Je n'ai pas ces données. Le montant annuel versé aux termes de la Loi sur les subventions au transport des marchandises dans la région Atlantique est de 10 millions de dollars, de sorte que le reste se rapporterait à la Loi sur le transport du grain de l'Ouest.

M. Langdon: Ma dernière question porte sur la négociation collective dont j'ai déjà touché quelques mots pendant notre dernière série de questions.

Après le dépôt du premier budget, notre porte-parole en matière de travail a demandé au président du Conseil du Trésor s'il croyait au principe de la négociation collective libre. Le ministre lui a répondu comme suit:

La négociation collective s'est poursuivie à la fonction publique après que le gouvernement ait rendu publique sa politique salariale dans son budget. Plusieurs conventions collectives ont été signées conformément à cette politique salariale. On se servira aussi de la négociation collective pour appliquer pour la troisième année la politique salariale du gouvernement de 0-3-3.

Notre porte-parole en matière de travail, M^{me} Langan, a ensuite demandé au président du Conseil du Trésor s'il avait abandonné l'idée de la négociation collective libre pour l'avenir et s'il imposerait des conventions collectives. Le ministre lui a répondu comme suit: «Non. Nous ferons appel à la négociation collective.»

Outre la possibilité que le ministre soit revenu sur l'engagement qu'il avait pris à la Chambre, y a-t-il d'autres raisons, de procédure ou autres, qui expliqueraient pourquoi plutôt que d'entamer des négociations collectives à partir d'une augmentation de 0 p. 100, le ministre a plutôt imposé ce gel salarial dans une loi, plutôt que de respecter sa promesse?

M. Love: À ce sujet, monsieur Langdon, je vous renvoie à la déclaration faite à la Chambre par le président du Conseil du Trésor le 2 décembre—après la présentation de l'énoncé économique; il y a indiqué que le gouvernement s'était demandé sérieusement s'il était dans l'intérêt public d'essayer de négocier des hausses salariales qui correspondaient à son plan financier.

Si je me souviens bien, il a ensuite ajouté que, à la lumière de la dernière série de négociations collectives de 1991 qui avait résulté en la plus grande grève de l'histoire de la fonction publique canadienne et même du Canada, le gouvernement avait décidé qu'il ne serait ni dans l'intérêt du public, ni dans celui des fonctionnaires d'entamer des négociations alors que la situation financière était telle que le gouvernement était pratiquement certain de ne pas être en

[Texte]

Mr. Loiselle concluded that portion of his remarks by noting that the decision not to resume collective bargaining at this point in time was certainly a decision the government did not take lightly.

• 1635

Mr. Langdon: I have one small last point to raise. I just wanted to clarify for sure when judges, members of Parliament, and whoever is frozen will move to a situation in which indexation will again be able to operate. I wasn't sure from the question, as Mr. Soetens framed it, if that indexing would go back to 1992.

I might have misunderstood you, René, but as I read the bill it says that the indexing would simply be for the year previous to the year for which indexing is again being allowed to be reflected. Is that correct?

Mr. Love: Yes, the principle is that once the—

Mr. Langdon: It would simply be one year's indexing; that is what I'm getting at.

Mr. Love: I'd thought that your question was relating to the base on which indexing would resume, say in 1995.

Mr. Langdon: Yes, that basically is the same question.

Mr. Love: It's my understanding—and I think the provisions in the bill reflect it—that the base is the one that arises out of the two-year freeze. In other words, if the two years of freeze are 1993 and 1994, then that is based on what applied or what the salary was in 1992; so, in effect, when the indexing provisions resume in 1995, it will be on the basis of the 1992 base.

Mr. Soetens: But it will be one year's indexation.

Mr. Love: It will be one year's indexation on that base; that's correct.

Mr. Langdon: But using the cost of living adjustment that would be appropriate given the increase in inflation in the previous year?

Mr. Love: Precisely, yes. The indexing would trigger, say on January 1, 1995, on that basis.

Mrs. Sparrow: I'd like to ask a couple of questions about PUITTA. The PUITTA, which as we know in 1990 was frozen at 1989 levels, truly affects private enterprise in the utilities.

Mr. Hughes: In Alberta's case, yes.

Mrs. Sparrow: Let's just take right across Canada. One level of government doesn't tax the other levels.

Mr. Hughes: That's true, yes.

Mrs. Sparrow: So what we're dealing with regarding the frozen part, and indeed the 10% reduction of that, is hitting upon private enterprise.

Mr. Hughes: Yes, it is.

Mrs. Sparrow: Do you have any figures on the amount of loss it would be to each province?

Mr. Hughes: Yes, I do. When you say that it hits on private enterprise, it really does so in only two provinces, Nova Scotia and Alberta.

[Traduction]

mesure de répondre aux demandes syndicales. M. Loiselle a conclu cette partie de sa déclaration en ajoutant que la décision de ne pas reprendre les négociations collectives n'avait certainement pas été prise à la légère par le gouvernement.

M. Langdon: J'aimerais soulever une dernière question. J'aimerais savoir exactement à quel moment les juges, les députés et les autres employés faisant l'objet d'un gel salarial pourront de nouveau voir leur salaire indexé. Je n'ai pas bien compris, d'après la question qu'a posée M. Soetens, si l'indexation se ferait à partir de 1992.

Je vous ai peut-être mal compris, René, mais si j'interprète bien le projet de loi, on y dit que l'indexation ne s'appliquerait qu'à l'année précédant l'année où on reprendrait l'indexation. Est-ce exact?

M. Love: Oui. Le principe qui s'applique est le suivant: dès que. . .

M. Langdon: L'indexation ne s'appliquerait qu'à une année, n'est-ce pas?

M. Love: Je croyais que vous me demandiez sur quelle base s'appliquerait l'indexation si elle reprenait, par exemple, en 1995.

M. Langdon: C'est essentiellement la même question.

M. Love: D'après ce que j'ai pu comprendre—et je crois que c'est ce qu'on vise avec ces dispositions du projet de loi—l'indexation s'appliquera au salaire tel qu'il était avant le gel de deux ans. Autrement dit, si ce gel de deux ans s'applique aux années 1993 et 1994, l'indexation s'appliquera au salaire tel qu'il était en 1992. Par conséquent, si les dispositions d'indexation s'appliquaient en 1995, on partirait du salaire de 1992.

M. Soetens: Mais ce ne sera qu'une indexation d'un an.

M. Love: Ce sera une indexation d'un an. C'est exact.

M. Langdon: On rajustera les salaires selon le coût de la vie compte tenu de l'augmentation de l'inflation l'année précédente?

M. Love: Exactement. Sur cette base, l'indexation s'appliquerait le 1^{er} janvier 1995, par exemple.

Mme Sparrow: J'aimerais vous poser quelques questions sur la Loi sur le transfert de l'impôt sur le revenu des entreprises d'utilité publique. Comme nous le savons, en 1990, les transferts ont été bloqués au niveau de 1989 et cela a de grandes conséquences pour les entreprises privées d'utilité.

M. Hughes: C'est certainement le cas de l'Alberta.

Mme Sparrow: Parlons du Canada dans son ensemble. Il est vrai qu'un palier de gouvernement ne peut imposer les autres.

M. Hughes: C'est exact.

Mme Sparrow: Ce gel des transferts, et qui plus est la réduction de 10 p. 100, frappe donc particulièrement l'entreprise privée.

M. Hughes: En effet.

Mme Sparrow: Avez-vous des données sur les pertes que cela signifierait pour chaque province?

M. Hughes: Oui. Vous dites que cela frappe l'entreprise privée, mais cela n'est vrai que dans deux provinces, la Nouvelle-Écosse et l'Alberta.

[Text]

Mrs. Sparrow: But that's specifically because we don't have a crown-owned—

Mr. Hughes: That's true, but remember that in Ontario the transfer does go to Ontario and in effect what's happening there is that the federal government is passing back federal income taxes that were paid by private utilities such as Consumers Gas—

Mrs. Sparrow: Let me reword my question then. There is a point at which some areas, regions, or provinces of this country stand to lose more than others, because one is private enterprise and the other is public crown corporations.

Mr. Hughes: Yes.

• 1640

Mrs. Sparrow: Do you have any numbers that show what Alberta and Nova Scotia would be losing?

Mr. Hughes: About 70% of the impact is in Alberta. I'm not sure what it is in Nova Scotia. Their public utility company was just privatized.

Mrs. Sparrow: So 70% of the impact will be the burden of one province?

Mr. Hughes: Yes.

Mrs. Sparrow: With regard to the transfer back, can you tell me if all provinces, when receiving the transfer, pass it on to the consumer? Do the provincial governments pass it on to the consumer?

Mr. Hughes: Only two.

Mrs. Sparrow: Could you please tell me which?

Mr. Hughes: Alberta and Nova Scotia. Nova Scotia is yet to receive a transfer, because they're—

Mrs. Sparrow: They're just coming into that.

Mr. Hughes: That's right, but they have the legislation privatizing the Nova Scotia Power Corporation.

Mrs. Sparrow: I'm not sure that's through their House yet either, is it?

Mr. Hughes: Yes, it is. The company is privatized. They have paid federal income taxes.

Mrs. Sparrow: Was there any discussion with the Province of Alberta—not Nova Scotia, because that was after the December 2 statement—with regard to targetting one province?

Mr. Hughes: Not with the province, no.

Mrs. Sparrow: Do I read out of this that you are suggesting that the Minister of Finance did not discuss with the one province that uses private enterprise...?

Mr. Hughes: Not that I'm aware of. No discussions took place at the provincial level.

[Translation]

Mme Sparrow: Mais c'est précisément parce que nous n'avons pas de société de la Couronne. . .

M. Hughes: C'est vrai, mais n'oubliez pas que, en Ontario, le transfert est versé à l'Ontario et, dans les faits, le gouvernement fédéral transmet les revenus d'impôt fédéral provenant d'entreprises d'utilité privées telles que Consumers Gas?

Mme Sparrow: Permettez-moi de vous poser ma question autrement. A un certain point, certaines régions ou provinces du pays pourraient perdre davantage que les autres, parce que dans cette région ou dans cette province, l'entreprise d'utilité est privée et non pas publique.

M. Hughes: C'est exact.

Mme Sparrow: Avez-vous des chiffres qui montrent ce que l'Alberta et la Nouvelle-Écosse perdraient?

M. Hughes: Environ 70 p. 100 de l'impact se fera sentir en Alberta. Je ne sais pas exactement ce que l'impact sera en Nouvelle-Écosse. Leur entreprise d'utilité publique vient tout juste d'être privatisée.

Mme Sparrow: Donc 70 p. 100 de l'impact se fera sentir dans une seule province?

M. Hughes: Oui.

Mme Sparrow: En ce qui concerne le transfert aux provinces, pouvez-vous me dire si toutes les provinces feront profiter les consommateurs de ce transfert lorsqu'elles le recevront? Les gouvernements provinciaux en feront-ils profiter le consommateur?

M. Hughes: Seulement deux provinces.

Mme Sparrow: Pouvez-vous me dire lesquelles?

M. Hughes: L'Alberta et la Nouvelle-Écosse. La Nouvelle-Écosse n'a pas encore reçu un transfert. . .

Mme Sparrow: La Nouvelle-Écosse vient tout juste de se joindre à ce programme.

M. Hughes: C'est exact. Mais il y a une mesure législative en vue de privatiser la «Nova Scotia Power Corporation».

Mme Sparrow: Je ne sais pas si cette mesure législative a été déjà adoptée par l'Assemblée législative.

M. Hughes: Oui, le projet de loi a été adopté. La société est privatisée. Elle a payé de l'impôt fédéral sur le revenu.

Mme Sparrow: A-t-on abordé avec la province de l'Alberta—non pas avec la Nouvelle-Écosse, parce que c'était après l'exposé économique du 2 décembre—le fait qu'une seule province soit ciblée?

M. Hughes: Cette question n'a pas été abordée avec la province, non.

Mme Sparrow: Dois-je comprendre alors que vous dites que le ministre des Finances n'a pas consulté la seule province qui fait appel à l'entreprise privée. . .?

M. Hughes: Pas à ma connaissance. Il n'y a eu aucun entretien au niveau provincial.

[Texte]

Mrs. Sparrow: Have you factored in the cost of what it would do to the province of Alberta, with regard to their cost of electricity?

Mr. Hughes: I don't know right offhand. As you know, in 1990 Alberta got rid of their rebate of their provincial income tax back to utility companies, because they have that marketing agency which equalizes rates across Alberta. I have forgotten the name of it.

Mrs. Sparrow: I don't know what it's called, but it's rural-urban.

Mr. Hughes: Yes. That effectively equalizes between the public and the private utilities in Alberta. I'm only going by memory here. I think there was possibly a 2% increase in utility rates in Alberta because of the effect of getting rid of the Alberta corporate income tax rebate.

Mrs. Sparrow: That's a different. . .

Mr. Hughes: It's different, but it was approximately the same size or the same dollar amount.

Mrs. Sparrow: I guess what I'm basically getting at is that there are two provinces, Alberta and Nova Scotia, and Alberta is probably going to take 75% of the hit.

Mr. Hughes: About 70%.

Mrs. Sparrow: Do you know if the major private utilities, TransAlta, Canadian Utilities—

Mr. Hughes: Alberta Power.

Mrs. Sparrow: —and Alberta Power, you're quite right, have been in discussion with the Minister of Finance on PUITTA?

Mr. Hughes: I think they may have met with the minister, I'm not sure. They've requested meetings with officials.

Mrs. Sparrow: They have requested meetings. Was this after or prior to December 2, 1992?

Mr. Hughes: They had meetings in the summer of 1992, which were simply discussions on the expenditure control plan.

Mrs. Sparrow: Can I get you to clarify that? Would these be officials or people from the private enterprise?

Mr. Hughes: These are company officials. There's a fair amount of confusion about PUITTA across the board. Most provinces aren't aware it's there. Albertans really are aware it's there, because they see it on their utility bill, in fact right of the bottom of it. The tax is actually passed back to the province and the province then has the right to keep it or pass it back. In the case of Alberta, Alberta passes it back to the utility companies, but also demands that it show up in lower rates for consumers and that it's recorded on the utility bill, as I understand. Alberta is fairly unique in that regard. The three main utility companies in Alberta are of course very concerned about this because it affects their rate structure, etc.

Mrs. Sparrow: It does. I guess what I'm basically getting at is that it seems the playing field is not level. If you have a crown corporation, you're off free, and if you go for private enterprise, you seem to take the brunt.

[Traduction]

Mme Sparrow: Avez-vous tenu compte du coût de cette mesure pour la province de l'Alberta, par rapport au coût de l'électricité dans cette province?

M. Hughes: Je ne peux pas vous le dire comme cela. Comme vous le savez, en 1990, l'Alberta s'est débarrassé de l'impôt provincial sur le revenu accordé aux entreprises d'utilité publique, étant donné qu'il y a dans cette province un organisme qui assure la péréquation des taux dans toute la province. J'ai oublié le nom de cet organisme.

Mme Sparrow: Je ne sais pas comment s'appelle cet organisme, mais il assure la péréquation des taux entre les régions rurales et urbaines.

M. Hughes: En effet. Cet organisme assure la péréquation entre les entreprises d'utilité publiques et privées en Alberta. Si j'ai bonne mémoire, je pense que les taux des entreprises d'utilité ont augmenté de 2 p. 100 en Alberta à la suite de l'élimination de la remise de l'impôt sur le revenu des sociétés.

Mme Sparrow: C'est différent. . .

M. Hughes: C'est différent, mais cela représentait environ le même montant d'argent.

Mme Sparrow: Là où je veux en venir, c'est qu'il y a en fait deux provinces, l'Alberta et la Nouvelle-Écosse, et l'Alberta va sans doute subir 75 p. 100 du choc.

M. Hughes: Environ 70 p. 100.

Mme Sparrow: Savez-vous si les principales entreprises d'utilité privées, TransAlta, Canadian Utilities. . .

M. Hughes: Alberta Power.

Mme Sparrow: . . . et Alberta Power, vous avez tout à fait raison, ont eu des entretiens avec le ministre des Finances au sujet de la LTIREUP?

M. Hughes: Elles ont peut-être rencontré le ministre, je n'en suis pas certain. Elles ont demandé à rencontrer les hauts fonctionnaires.

Mme Sparrow: Ont-elles demandé à les rencontrer avant ou après le 2 décembre 1992?

M. Hughes: Les rencontres ont eu lieu pendant l'été 1992, et la seule question qui a été abordée a été celle du plan de contrôle des dépenses.

Mme Sparrow: Pourriez-vous préciser? Était-ce des hauts fonctionnaires ou des gens du secteur privé?

M. Hughes: Les dirigeants des entreprises. Il y a beaucoup de confusion au sujet de la LTIREUP. La plupart des provinces ne savent même pas qu'elle existe. Les Albertains connaissent bien ce transport, car ils le voient sur leur facture d'électricité, en fait tout au bas de la facture. L'impôt est en fait remboursé à la province qui à son tour a le droit de le garder ou non. Dans le cas de l'Alberta, cette province le transmet aux entreprises d'utilité publique, mais exige que cela se traduise par un taux moins élevé pour les consommateurs et que cela soit inscrit sur la facture d'électricité, si j'ai bien compris. L'Alberta est assez unique à cet égard. Cela préoccupe considérablement les trois principales entreprises d'utilité publique en Alberta, car cela a des conséquences pour la structure de leur taux, etc.

Mme Sparrow: En effet. Il me semble que les règles du jeu ne sont pas équitables. Les sociétés d'État s'en tirent sans qu'il leur en coûte un sou tandis que les entreprises privées doivent payer le plus gros des frais.

[Text]

Mr. Hughes: As you know, PUITTA only applies to electricity and gas.

• 1645

Mrs. Sparrow: And gas. How does that affect Ontario, then, if we go into the gas side?

Mr. Hughes: We give back, in effect consumers. . . . As an example, the federal corporate income taxes that Consumers Gas pays, the federal government passes those to the Province of Ontario.

Mrs. Sparrow: Does that go back to the consumer?

Mr. Hughes: Not that I'm aware of. But again, all funds in some sense on that, and I really wouldn't want to make a comment, are fungible. Ontario could run some kind of an energy saving program, etc., and quite legitimately say that they received those funds but also in some way broadly distributed them across utility users in Ontario.

Mrs. Sparrow: I guess, Mr. Chairman, in conclusion, it's obvious one province is bearing the brunt.

The Chairman: You have some smiles on the other side supporting you, Mrs. Sparrow.

Mr. Couture wants to put in one very small question.

Mr. Couture: With the reduction of 10%, what is the total saving on the public utilities?

Mr. Hughes: Approximately \$25 million.

Mrs. Sparrow: In which year?

Mr. Hughes: For the two fiscal years. It only applies for two fiscal years, 1994-95 and 1995-96.

Mr. Couture: And it is 70% for you, Madam, off that bill.

Mme Sparrow: Et vous?

Mr. Couture: Nothing.

Mrs. Sparrow: How do you say zero *en français*?

M. Couture: Zéro.

M. Robitaille: En ce qui a trait aux mesures de gel des salaires des employés de la Fonction publique ainsi que du gouverneur général, des juges, des députés et lieutenants-gouverneurs, avez-vous évalué ce que cela donne comme économie en dollars?

Mrs. Sparrow: They're looking at each other, Mr. Chairman.

Mr. Love: I don't have that figure at hand, but I would be pleased to see that the committee is provided with that.

The Chairman: Would you be good enough to get it to the clerk so that all members are informed?

If there are no other questions, I would like to thank you. I'm sure during our deliberations other questions will come up, and I look forward to seeing you when we begin our clause-by-clause study next week. Thank you very much, gentlemen. We appreciate it.

I would like to invite the officials from the Department of Employment to take their place at the table.

[Translation]

M. Hughes: Comme vous le savez, la LTIREUP ne s'applique qu'à l'électricité et au gaz.

Mme Sparrow: Et au gaz. Comment cela affecte-t-il l'Ontario, alors, en ce qui concerne le gaz?

M. Hughes: Nous remboursons, en fait les consommateurs. . . . Par exemple, le gouvernement transfère à la province de l'Ontario les impôts fédéraux sur les sociétés que Consumers Gas doit payer.

Mme Sparrow: Le consommateur profite-t-il de ce transfert?

M. Hughes: Pas à ma connaissance. Mais d'une certaine manière, le consommateur est toujours avantagé. L'Ontario pourrait avoir une sorte de programme d'économie d'énergie et dire que les fonds qu'elle a reçus ont été répartis entre tous les utilisateurs de services publics en Ontario.

Mme Sparrow: En conclusion, monsieur le président, il est évident qu'une seule province subit la majeure partie de la réduction.

Le président: Je vois sourire certains députés d'en face qui sont d'accord avec vous, madame Sparrow.

M. Couture veut poser une toute petite question.

M. Couture: Combien cette réduction de 10 p. 100 permet-elle d'économiser au total?

M. Hughes: Environ 25 millions de dollars.

Mme Sparrow: Au cours de quelle année?

M. Hughes: Au cours des deux exercices. Cela ne s'applique qu'aux deux exercices, soit 1994-1995 et 1995-1996.

M. Couture: Et cela représente 70 p. 100 de la facture, pour vous, madame.

Mrs. Sparrow: And for you?

M. Couture: Rien.

Mme Sparrow: Comment dites-vous *zero* en français?

Mr. Couture: Zéro.

Mr. Robitaille: Regarding the wage freeze for Public Service employees as well as for the Governor General, judges, members of Parliament and lieutenant-governors, have you figured out what the saving will be in terms of dollars?

Mme Sparrow: Ils se regardent l'un l'autre, monsieur le président.

M. Love: Je n'ai pas de chiffres sous la main, mais je me ferai un plaisir de voir à ce que le comité obtienne cette information.

Le président: Auriez-vous l'obligeance de la faire parvenir au greffier afin que tous les membres du comité en soient informés.

S'il n'y a pas d'autres questions, j'aimerais remercier les témoins. Je suis certain que d'autres questions seront soulevées lors de nos délibérations, et je me réjouis à la perspective de vous revoir la semaine prochaine lorsque nous entreprendrons l'étude article par article du projet de loi. Merci beaucoup, messieurs.

J'aimerais maintenant inviter les représentants du ministère de l'Emploi à venir prendre place.

[Texte]

[Traduction]

• 1655

It is a pleasure to welcome Nick Mulder, who is the Deputy Minister, Employment and Immigration. Mr. Mulder, is this your first appearance before a parliamentary or legislative committee since you assumed your new duties? By the way, I wish to say congratulations on behalf of all committee members.

Mr. Nick Mulder (Deputy Minister of Employment and Immigration): Thank you, Mr. Chairman. It is the first one since I took over, because I have only been back in Employment and Immigration for about three weeks. It is a pleasure to be back though. I spent two and a half years prior to this as Deputy Minister of Supply and Services, which is a very interesting department, but it's relatively quiet compared to the employment and immigration file. It's good to be back in a lot of substance and a lot of hot water. I really do look forward to working with you, Mr. Chairman.

Mrs. Sparrow: He says it with a straight face.

Mr. Mulder: Yes. Naturally everything I say, I say with a straight face. It is really a pleasure to be back in a parliamentary committee. Over my years I have spent a lot of time with parliamentary committees. It has always been a worthwhile experience and leads to a better product in Parliament through this whole process.

I have with me three of my colleagues in Employment and Immigration who are familiar with a lot of the details of the proposed amendments to the Unemployment Insurance Act. Julie Zahoruk-Tanner is the chief of unemployment insurance policy. Gordon McFee is the director of unemployment insurance policy, legislation and development. It is a long title. He is really the chief guru on a lot of legislative initiatives. He is not responsible for them, he just does all the work. Norine Smith is our director general of policy and program analysis.

• 1655

Since it is a technical briefing, we thought we would allow Mr. McFee first of all to walk you through an explanation of the elements of the legislation, the clauses, to give you some background on them and tell you what they're about. Then Julie Zahoruk-Tanner will explain how we manage the program for the four million claimants we have on and off throughout the year. Finally, Norine Smith will give you a brief description of the main sorts of issues and data with respect to the unemployment insurance program, particularly in the areas of voluntary quits and all those other issues. So there will be three technical presentations. Before that, though, I would like to make on brief comment, if I may, Mr. Chairman.

I know that in the debate in Parliament on Bills C-105 and C-113 a number of members and the public at large made comments about how our program has been managed. I would like to stress the fact that we think on balance we provide very good service. I would like to assure the committee that as part of our overall philosophy of management and way of doing business at Employment and Immigration, we give our clients good service and treat them with respect.

Nous sommes heureux d'accueillir Nick Mulder, le sous-ministre de l'Emploi et de l'Immigration. Monsieur Mulder, est-ce votre première comparution devant le comité parlementaire ou législatif depuis votre nomination à ce nouveau poste? Permettez-moi d'ailleurs de vous féliciter au nom de tous les membres du comité.

M. Nick Mulder (sous-ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Merci, monsieur le président. C'est la première fois depuis ma nomination puisque celle-ci n'est vieille que de trois semaines. Je suis néanmoins heureux d'être de retour. Auparavant, j'ai été pendant deux ans et demi sous-ministre des Approvisionnements et des Services, ministère intéressant mais paisible comparativement à l'Emploi et à l'Immigration. Je suis content de me retrouver chargé d'un dossier complexe et délicat. Je suis véritablement impatient de travailler avec vous, monsieur le président.

Mme Sparrow: Il le dit sans rire.

M. Mulder: Oui. Tout ce que je dis, je le dis naturellement sans rire. Je suis vraiment heureux de me retrouver devant un comité parlementaire. Au cours de ma carrière, j'ai passé beaucoup de temps avec les comités parlementaires. C'est un exercice toujours fort utile qui permet d'améliorer les textes et les mesures proposés par le Parlement.

Je suis accompagné de trois de mes collègues d'Emploi et Immigration qui connaissent presque dans tous les détails les propositions d'amendement à la Loi sur l'assurance-chômage. Julie Zahoruk-Tanner est le chef de la politique d'assurance-chômage. Gordon McFee est le directeur de l'élaboration de la politique et de la législation de l'assurance-chômage. Le titre est long. En réalité, c'est notre grand gourou pour nombre d'initiatives législatives. Il n'en est pas responsable, il fait simplement tout le travail. Norine Smith est le directeur général chargé de l'analyse des politiques et des programmes.

Étant donné qu'il s'agit d'une séance d'information technique, nous avons pensé qu'il serait bon de laisser tout d'abord M. McFee vous donner des explications sur les divers éléments de la loi, sur les tenants et les aboutissants des articles modifiés. Ensuite, Julie Zahoruk-Tanner vous donnera des explications sur la manière dont nous gérons le programme d'assurance-chômage qui peut compter jusqu'à quatre millions de participants par an. Enfin, Norine Smith vous décrira brièvement les questions et les données principales concernant le programme d'assurance-chômage, entre autres celles relatives aux départs volontaires. Nous allons donc vous faire trois exposés techniques. Auparavant, avec votre permission, monsieur le président, j'aimerais faire une petite déclaration.

Je sais qu'au cours du débat au Parlement sur les projets de loi C-105 et C-113, un certain nombre de députés et de membres du public ont fait des commentaires sur la manière dont nous gérons notre programme. J'aimerais rappeler que toutes choses étant égales, nous estimons offrir un très bon service. J'aimerais vous assurer qu'à Emploi et Immigration, donner un bon service à nos clients et les traiter avec respect est une des composantes de notre philosophie générale de gestion.

[Text]

We currently serve about four million unemployment insurance clients each year, and I am sure each of the members here know some claimants who perhaps haven't been treated as well as they would like to be treated. We aren't perfect yet, but on balance we try to make sure that our clients are treated promptly and as humanely as possible.

To make doubly sure that all of our claimants, not only now but in the future, are being treated adequately and with the best service possible, we are going to give additional training to all our employees across the department. We want to make sure that whenever Parliament deals with this legislation our employees understand these new provisions. We also want to make sure that all the claimants are dealt with humanely and considerately, particularly in the cases of harassment. We know that this was an issue with the public at large and with Parliament, how people like that would be affected. We are going to make doubly sure that our staff deals with those cases in the best way possible.

I know that this committee and Parliament may want to change some of these provisions that are being considered and so on, but whatever this committee and Parliament come up with, you have our commitment that we are going to try implement all these changes as effectively and as humanely and as considerately as we possibly can.

Those are my opening comments, Mr. Chairman. Naturally I will be around, and so will my colleagues, for questions and answers.

I would like to refer to a large grey book that has just been tabled, I believe, with all the members of the committee. You can see in the table of contents that we provided some information that we think will be helpful to the committee members over the next number of days when you are reviewing this proposed legislation. It has a section that describes the history of the unemployment insurance count. It starts off in 1939. When I saw that, I said that I was glad we didn't start off about two million years ago. The program is well over 50 years old and we've had a lot of experience managing it. That section talks about some of the major changes that have taken place over the last 40 to 50 years.

Then there is a copy of the bill itself, which I believe members already have. There is a clause-by-clause description as to what each is for, section 3. It explains what the intention of each clause is and the background behind the clauses.

Then we have a series of explanatory notes on what we think might be some of the key issues that members might be interested in, for example, on the premium holiday, on the various reason why people are allowed to quit for just cause, which is section 4(e), and various other areas.

There is also a reference to an exchange of letters between the minister and myself. The minister wrote me a week or so ago, reminding us of the necessity to implement this legislation as effectively as possible, as I have referred to just a few minutes ago. Tomorrow or Wednesday, I will be responding to him, as to how we will make sure that all our employees work on this bill whenever it is passed effectively.

[Translation]

À l'heure actuelle, nous servons chaque année environ quatre millions de chômeurs et je suis certain que chacun d'entre vous connaît des exemples de chômeurs qui n'ont peut-être pas été traités aussi bien qu'ils auraient aimé l'être. Nous ne sommes pas parfaits, mais dans l'ensemble, nous faisons en sorte que nos clients soient traités aussi promptement et humainement que possible.

Pour être doublement assurés que tous nos prestataires, non seulement ceux d'aujourd'hui mais ceux de demain, sont et seront traités de la meilleure manière possible, nous entendons donner une formation complémentaire à tous nos employés. Nous voulons être certains que chaque fois que le Parlement jugera bon de modifier cette loi, nos employés en comprennent immédiatement les implications. Nous voulons également être certains que tous les prestataires sont traités de manière humaine et compatissante, surtout dans les cas de harcèlement. Nous savons que c'est ce que réclament le Parlement et l'opinion publique. Nous allons tout faire pour que notre personnel s'occupe de ces dossiers de la meilleure manière possible.

Je sais que votre comité et le Parlement voudront peut-être modifier certaines des nouvelles dispositions proposées, mais quelle que soit la décision que vous prendrez, soyez assurés que nous essaierons d'appliquer ces changements de la manière la plus efficace, la plus humaine et la plus compatissante que nous le pourrons.

C'est tout ce que j'avais à dire pour le moment, monsieur le président. Bien entendu, je serai là ainsi que mes collègues, pour répondre à vos questions.

J'aimerais que vous ouvriez le gros classeur gris qui vient de vous être distribué. Comme vous pouvez le voir à la table des matières, nous vous fournissons des renseignements qui selon nous devraient vous être utiles au cours de vos délibérations. Il y a un chapitre consacré à l'histoire de la caisse d'assurance-chômage. Elle remonte à 1939. Quand j'ai vu cette date, je me suis estimé heureux que nous n'ayons pas créé cette caisse il y a deux millions d'années. Ce programme a plus de 50 ans et nous ne manquons pas d'expérience au niveau de sa gestion. Ce chapitre cite les principaux changements qui ont eu lieu au cours des 40 à 50 dernières années.

Ensuite il y a une copie du projet de loi lui-même que vous avez sûrement déjà. Le chapitre 3 est une étude article par article des intentions et des raisons.

Il y a ensuite une série de notes explicatives sur certaines des questions clés qui, selon nous, pourraient intéresser les députés, par exemple: les dispenses de cotisation, les différents motifs valables autorisant les départs volontaires, l'article 4e) et bien d'autres.

Il y a aussi l'échange de correspondance que j'ai eu avec le ministre. Le ministre m'a écrit il y a environ une semaine nous rappelant la nécessité d'appliquer cette loi de manière aussi efficace que possible comme je vous l'ai moi-même dit il y a quelques instants. Demain ou mercredi, je lui répondrai pour l'informer de la manière dont nous nous assurerons que tous nos employés appliquent les nouvelles modalités de ce projet de loi dès qu'il aura été adopté.

[Texte]

There is also a note there, at the end, that explains the preparation we are currently doing for Bill C-113, on the assumption that Parliament will deal with it over the next number of weeks. So whenever the act has been proclaimed, we will be ready fairly soon thereafter. This explains what we are doing in order to get ready for this so that all of our employees know what is going on and indeed so that our claimants know the new provisions.

• 1700

That is the book, Mr. Chairman, that we thought might of use to the members. Unless you think I should pause to answer questions now, we would prefer that Mr. McFee take the members of the committee through the changes in the Unemployment Insurance Act as provided in Bill C-113.

Mr. Gordon McFee (Director of Unemployment Insurance Policy, Legislation and Development, Department of Employment and Immigration): In addition to that book Mr. Mulder mentioned that was passed out a few minutes ago, there were two other documents passed out, one rather thick and one rather thin. I do not intend to go through the rather thick document. I am sure you will be glad to hear that. I do intend to go through the thin one very briefly. That is the description of the contents of Bill C-113 which Mr. Mulder just mentioned.

To put it in some kind of framework, I would like to make two general points. The first, and I know you are all aware of this anyway, is that unemployment insurance is an insurance program in the sense that workers and employers pay premiums, and if workers lose their employment through no fault of their own they receive temporary income support in the form of UI benefits. That has been the essence of the program since it started.

You are probably also aware that if claimants are unhappy with decisions the commission makes, they have an independent redress system, an appeal system, that they can access. It has four official levels and one unofficial level, the unofficial level being that the person who made the decision can always be contacted in an attempt to explain the claimant's point of view. Of the four official levels the one that will be the most familiar to us is be the board of referees, which is the largest, and it is found just about everywhere in Canada. The appeal system goes all the way up to the Supreme Court of Canada.

All this information is in the thick document you were given, but I wanted to highlight those two brief points.

If I have your permission I would like to take you quickly through some of the major elements of Bill C-113, the unemployment insurance parts of it.

The first major one is the benefit rate amendment. The benefit rate, which currently is at 60%, will be struck at 57% following passage of this bill, should it be passed, and that provision would last for about two years, until April 1995.

[Traduction]

Il y a aussi une note là, à la fin, expliquant les préparatifs auxquels nous nous livrons actuellement dans la perspective d'une adoption par le Parlement du projet de loi C-113 au cours des prochaines semaines. Nous serons donc prêts dès que la loi sera promulguée. Voilà donc ce que nous faisons pour nous préparer, pour que tous nos employés soient au courant de ce qui se passe et également pour faire connaître les nouvelles dispositions à nos prestataires.

Monsieur le président, voici le livre dont nous vous avons parlé qui pourrait être utile aux députés. Cela dit, à moins que vous ne souhaitiez poser des questions tout de suite, je préfère céder la parole à M. McFee qui va parcourir avec vous les changements à la Loi sur l'assurance-chômage qui sont contenus dans le projet de loi C-113.

M. Gordon McFee (directeur de l'Élaboration de la politique et de la législation, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): En plus du livre que M. Mulder a fait circuler il y a quelques minutes, vous avez sous les yeux deux autres documents, un assez épais, l'autre plutôt mince. Je n'ai pas l'intention de passer en revue le document épais, vous serez soulagés de l'entendre, mais par contre, je vais parcourir très rapidement le plus petit des deux. Il s'agit d'une description du contenu du projet de loi C-113 dont M. Mulder vient de vous parler.

Pour vous donner tout d'abord une idée d'ensemble, j'ai deux observations à faire. Premièrement, et je sais que vous êtes tous au courant, l'assurance-chômage est un programme d'assurance, en ce sens que les travailleurs et les employeurs paient des cotisations; par la suite, lorsqu'un travailleur perd son emploi et que ce n'est pas de sa faute, il touche des prestations d'assurance-chômage, qui sont un soutien temporaire du revenu. Voilà la base du programme depuis qu'il existe.

Vous devez savoir également que les prestataires qui ne sont pas satisfaits des décisions de la Commission peuvent se prévaloir d'un système d'appel. Ce système comporte quatre niveaux officiels et un niveau non officiel, et dans ce dernier cas, le prestataire peut toujours contacter la personne qui a fait la décision et essayer de défendre sa propre cause. Quant aux quatre niveaux officiels, celui que vous connaissez sans doute le mieux, le Conseil arbitral, est également le niveau le plus important, et il existe à peu près partout au Canada. Le système d'appel a plusieurs étapes et peut aller jusqu'à la Cour suprême du Canada.

Vous trouverez toutes ces informations dans le document épais qui vous a été distribué, mais je tenais à vous souligner ces deux points en particulier.

Avec votre permission, j'aimerais parcourir rapidement les principaux éléments du projet de loi C-113, du moins les éléments qui ont trait à l'assurance-chômage.

Le premier élément important est le changement du taux des prestations. Le taux des prestations se situe actuellement à 60 p. 100 et, après l'adoption de ce projet de loi, il devrait être ramené à 57 p. 100. Cette disposition serait maintenue pendant deux ans au moins, c'est-à-dire jusqu'en avril 1995.

[Text]

The second major provision, and I know you are all aware of this one, is the provision dealing with people who quit their employment without just cause—I would like to underscore the words “without just cause”—and persons who are fired because of their own misconduct. Those persons will be denied access to unemployment insurance benefits until they can requalify. In a nutshell, those are the two elements that have grabbed most of the attention.

There are some other important elements in Bill C-113 and in terms of the way it will be implemented that should be touched on at least briefly. The first is that the legislation you have before you has expanded the definition of “just cause”. Those of you familiar with the program will remember that up until 1990 just cause was not defined in the legislation at all. The guidelines used arose from the jurisprudence.

In 1990 five items were added to the legislation in Bill C-21, which were the first definitions of just cause. In the current bill that number is now up to around 14 or 15. I believe it is correct to say there have been about nine additions since the previous version you would have seen.

Those 14 reasons in fact incorporate a kind of summary of what is in the jurisprudence. The jurisprudence identifies around 40 reasons—if one works hard one can find more than that—actions that can be taken that are considered to be just cause for quitting employment. Those 40 reasons, to the extent possible, have been sort of encapsulated into the 13 or 14 reasons you will find in the legislation. You will also notice there is a provision in the bill that permits regulations to be written to add to the list should it be found to be wanting.

Another point you might find of interest is the fact that the policy directives to be issued by the commission, should the bill receive royal assent, will instruct that the benefit of the doubt in cases of this kind be given to the claimant.

Those of you familiar with the program are aware that in the fact-finding exercise, particularly when issues such as voluntary quit, just cause and so on are present, the fact-finding is somewhat complicated. It is complicated partially because there are two sides to the story. In those situations it will sometimes arise that the agent making the decision does not have a clear-cut avenue to follow, given the evidence that the agent has received from the claimant and the employer. In those cases where the fact-finding leads to an inconclusive decision, the benefit of the doubt will be given to the claimant.

• 1705

One concern that has been expressed was whether or not the burden of proof in these cases would be put on the claimant so the claimant would have to go through a second kind of difficulty, having already either been forced to quit their job or been fired in a case where it really wasn't their fault. Bill C-113 contains a clause that obliges officers of the commission to hear both versions of the story before a decision is allowed to be made.

[Translation]

La deuxième disposition importante, et je sais que vous la connaissez tous, porte sur les gens qui quittent leurs emplois sans justification. Ici j'insiste sur l'expression «sans justification». L'amendement mentionne également les gens qui sont congédiés pour mauvaise conduite. Ces personnes-là ne peuvent toucher des prestations tant qu'elles ne redeviennent pas admissibles. Bref, voilà les deux éléments qui ont suscité le plus d'intérêt.

Cela dit, le projet de loi C-113 contient d'autres éléments importants, en particulier en ce qui concerne ses modalités d'application, des éléments qui méritent d'être mentionnés, ne serait-ce que rapidement. Premièrement, dans le projet de loi que vous avez sous les yeux, on a élargi la définition de la «justification». Ceux d'entre vous qui connaissent le programme doivent se souvenir que jusqu'en 1990, la loi ne donnait aucune définition du terme justification. Jusque-là, les directives étaient fondées sur la jurisprudence.

Les premières définitions de la notion de justification ont figuré dans le projet de loi C-21 qui a été adopté en 1990. Il y avait cinq éléments à cette définition. Dans le projet de loi que vous avez sous les yeux, il y en a 14 ou 15. Je crois pouvoir dire sans me tromper que depuis la version précédente, neuf nouveaux éléments de définition sont apparus.

Ces 14 raisons résument en quelque sorte ce qui figure déjà dans la jurisprudence. La jurisprudence identifie environ 40 motifs, et avec un peu d'efforts, on peut en trouver plus, 40 situations, donc, qui peuvent être considérées comme une justification pour quitter son emploi. Ces 40 raisons ont été regroupées, dans toute la mesure du possible, en 13 ou 14 motifs que vous trouverez dans le projet de loi. Vous constaterez également la présence d'une disposition qui permettra, le cas échéant, de compléter cette liste plus tard par réglementation.

Autre détail qui pourrait vous intéresser: les directives de nature politique émises par la Commission seront assujetties à la sanction royale et on prévoit que dans les cas de ce genre, c'est le prestataire qui aura le bénéfice du doute.

Ceux d'entre vous qui connaissent le programme doivent savoir que ce genre d'enquête est souvent compliqué, surtout lorsqu'il s'agit de vérifier la justification de démission volontaire. Et si c'est compliqué, c'est en partie parce que l'histoire a toujours deux versions. Dans ce genre de situations, il arrive parfois que la personne chargée de prendre la décision, après avoir entendu la version du prestataire et celle de l'employeur, ne possède toujours pas les éléments qui lui permettent de voir clairement la voie à suivre. Dans ces cas-là, lorsque l'enquête n'est pas concluante, on donnera le bénéfice du doute au prestataire.

Certains ont craint que cette méthode n'expose les prestataires à un second type de difficulté. En effet, ces gens-là ont déjà été forcés de quitter leur emploi, ou bien ils ont été congédiés alors que ce n'était vraiment pas de leur faute. Le projet de loi C-113 contient une disposition qui oblige les commissaires à entendre les deux versions avant qu'une décision ne soit prise.

[Texte]

In addition to that, to deal with delicate cases, in cases that are much more sensitive to people, including harassment, discrimination, and so on, there now are officers of the commission, called claimant services officers, who deal with these kinds of sensitive cases. They're specially trained to deal with them. Those officers will continue to do that. They will continue to specialize in harassment and discrimination cases, and more officers of that kind will be hired.

You're also aware, I'm sure, from the back and forth that has gone on on this issue, that the practice that exists now will be continued whereby claimants in these kinds of delicate situations will be offered access to an agent of the same gender if they so desire.

To ensure that commission staff understand exactly what they're supposed to do, they'll be given extensive training. The only kind of training I'd like to mention now is what is called awareness training. You'll hear the rest of it in a few minutes. What we mean by that is training to ensure that our staff have honed as sharply as possible their skills in the areas of dealing with sensitive and delicate situations, ensuring that all the facts are obtained fairly and compassionately and that the appropriate kind of decision is made. That training is being prepared now in collaboration with groups that are experts in the area; one example is Status of Women Canada.

In respect of the appeal system, a provision in the legislation will permit in camera hearings at the board of referees for these particularly sensitive cases. A second provision will allow regulations to be written that allow witnesses to be separated at board of referees hearings. The purpose behind that, of course, is to ensure that the person harassed is not obliged to have to face the harasser again in the appeal hearing.

Finally, regulations are being prepared based on one other clause in the bill, and that is the clause that deals with work force reduction programs. That clause is now in the bill. The regulations will permit persons to quit their job in work force reduction situations in a quid pro quo situation where their leaving protects the job of another person, or downsizing situations, things like that.

For your information, I shall just point out that the two aspects will continue to apply in that scenario. The first will be that severance pay will still delay the start of the UI claim, as it does now; secondly, the claimant, like all claimants—and this is nothing new, of course—will have to demonstrate that he or she is available for work.

That, in a sketchy fashion, is a bit of the highlights of what's in Bill C-113. We're prepared to answer questions whenever you want. With your indulgence, however, I think it's equally important to what's in the bill to consider how the commission, should the bill be passed, would propose to deliver it and, more importantly, how it delivers its services in general. If that meets with your approval, then I'd like to pass the baton to my colleague, Julie Zahoruk-Tanner.

[Traduction]

De plus, dans les cas les plus délicats, ceux qui mettent les gens beaucoup plus mal à l'aise, comme le harcèlement, la discrimination, etc., il y a des commissaires qui sont chargés des services aux prestataires, et c'est à eux qu'on confie ces affaires délicates. Ils ont reçu une formation spéciale et ils continueront dans cet office. Ils continueront à se spécialiser dans les affaires de harcèlement et de discrimination et leurs effectifs seront renforcés.

Comme vous le savez également, étant donné les discussions qui ont entouré cette affaire, à l'heure actuelle, les prestataires qui le souhaitent peuvent confier leur cause à un agent du même sexe lorsqu'il s'agit de ce genre de situation délicate. Cette possibilité va continuer à exister.

Pour s'assurer que le personnel de la Commission comprend parfaitement ce qu'il est censé faire, des séances de formation exhaustives seront organisées. Pour l'instant, je me contenterai de mentionner la formation en ce qui concerne la prise de conscience, et quant au reste, nous en parlerons dans quelques minutes. Cette formation permet de s'assurer que notre personnel est aussi compétent que possible dans tous les domaines qui mettent en cause des situations particulièrement délicates. Notre personnel doit savoir recueillir les faits dans un esprit de compassion et d'équité pour aboutir enfin à une décision justifiée. Ce programme de formation est en cours de préparation avec des groupes d'experts en la matière, par exemple, Condition féminine Canada.

En ce qui concerne le système d'appel, une disposition de la loi permet au conseil arbitral d'entendre certaines causes particulièrement délicates à huis clos. Une seconde disposition prévoit l'adoption de règlements qui permettront de séparer les témoins lors des audiences du conseil arbitral. Évidemment, on veut ainsi s'assurer qu'une victime de harcèlement ne sera pas forcée d'affronter encore une fois au moment de l'audience celui qui l'a harcelée.

Enfin, des règlements sont en cours de préparation en vertu d'un autre article du projet de loi, celui qui porte sur les programmes de compression des effectifs. Cet article figure maintenant dans le projet de loi et les règlements permettront aux gens de quitter leur emploi en cas de compression de la main-d'oeuvre lorsque leur départ protégera l'emploi d'une autre personne. Il s'agit d'un compromis en cas de réduction des effectifs, etc.

Je vais maintenant vous parler de deux aspects qui seront maintenus dans ce scénario. Premièrement, les indemnités de fin d'emploi continueront, comme c'est actuellement le cas, à retarder le début des prestations d'assurance-chômage. Deuxièmement, le prestataire, comme tous les prestataires, et là, il n'y a bien sûr rien de nouveau, devra prouver qu'il ou elle est prêt à travailler.

Voilà donc, très schématiquement, les principaux aspects du projet de loi C-113. Maintenant, nous sommes prêts à répondre à vos questions. Toutefois, si vous le voulez bien, j'aimerais mentionner que si le projet de loi est adopté, la façon dont la Commission envisagerait les modalités d'application serait aussi importante que le contenu même du projet de loi. En effet, ce sont les modalités de l'ensemble du service qui sont cruciales. Si vous n'y voyez pas d'inconvénients, je vais céder la parole à ma collègue, Julie Zahoruk-Tanner.

[Text]

Ms Julie Zahoruk-Tanner (Chief, Unemployment Insurance Policy, Department of Employment and Immigration): Thank you. Right now we're having some slides on the overhead. We'll just follow through, and at the same time the hard copies of the slides are being passed out.

M. Mulder: Monsieur le président, nous avons aussi des copies en français pour les autres membres du Comité.

Ms Zahoruk-Tanner: Essentially, I'll be covering seven areas to show you how we have administrative processes in place to ensure that the provisions of Bill C-113 will be implemented fairly. I'll be talking slightly on the environment, service, staff training, processing, the relationship between the claimant and the agent, the appeals, and the UI staff profile.

• 1710

We have 450 CECs across Canada, and we don't render decisions at all of them. We actually render decisions on claims in 250 of these CECs.

We have over 9,000 UI staff across Canada to administer almost 4 million claims in 1992. That means approximately 7 million entitlement decisions are made on those claims, equalling approximately 41 million cheques or a pay-out of approximately \$19 billion.

Our services are available in both languages to the public, the claimants, and the employers. We have not only access at 450 CECs, but the first accessibility level for the claimant with the CECs is through the UI telemessages. These are automated voice response systems that are available seven days a week, 24 hours a day. Essentially, the claimant may telephone through a particular number and with a touch-tone telephone can access several general information messages, such as what is required in order to qualify, certain conditions, and where the local CECs are located.

Additionally, the claimant may also access particular information about their claim seven days a week and for approximately 16 to 18 hours a day. With a touch-tone phone they can punch in their social insurance number and their own individual telephone access code and may obtain information specific to their claim, such as when their cheque was issued, whether we received their information, or that we are now in the process of dealing with the information they mailed.

In terms of the UI telemessages, claimants can also access what we would call a human receptionist. There are people they can reach by simply using their touch-tone phone, gaining access to a service representative. These people are in 29 of our UI telecentres and cover generally all the metro areas of Canada.

In 1992 the telecentres answered 8.65 million calls. These telecentres are generally available to the public during regular office hours. Again, the representatives at the UI telecentres are also hooked up to the on-line system, so they have access to all the information of a claim.

[Translation]

Mme Julie Zahoruk-Tanner (chef, politique d'Assurance-chômage, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Merci. Nous sommes en train de projeter des diapositives. Nous allons les suivre sur l'écran, mais en même temps, nous vous en distribuons des exemplaires sur papier.

Mr. Mulder: Mr. Chairman, we also have French copies for the other members of the Committee.

Mme Zahoruk-Tanner: Je vais maintenant vous montrer en sept étapes, quels sont les processus administratifs qui permettront d'appliquer équitablement les dispositions du projet de loi C-113. Je vous parlerai très rapidement de l'environnement, des services, de la formation du personnel, du traitement des demandes, des relations entre agents et prestataires, des appels et, enfin, du personnel de l'Assurance-chômage.

Nous avons 450 CEC dans tout le Canada, mais nous ne rendons pas de décision à tous ces centres. Nous rendons des décisions concernant les demandes à 250 d'entre eux.

Nous avons plus de 9 000 employés de l'assurance-chômage au Canada. En 1992, ils ont administré presque quatre millions de demandes. Ce qui signifie qu'ils ont dû rendre environ sept millions de décisions sur le droit aux prestations, l'équivalent de 41 millions de chèques représentant 19 milliards de dollars.

Nos services sont offerts au public, aux prestataires et aux employeurs dans les deux langues officielles. Nous offrons l'accès à nos services non pas seulement à nos 450 CEC, mais également en première ligne par l'intermédiaire de nos télémessages informatisés. Ils sont livrés au moyen de systèmes de réponse téléphonique automatisés accessibles sept jours par semaine, 24 heures par jour. S'il dispose d'un téléphone à clavier, le prestataire peut recevoir plusieurs messages de portée générale concernant, par exemple, les conditions d'admissibilité et autres ainsi que l'adresse des CEC locaux.

En outre, le prestataire peut avoir accès à l'information concernant sa demande sept jours par semaine, de 16 à 18 heures par jour environ. Au moyen d'un téléphone à clavier, il peut composer son numéro d'assurance-sociale et son code d'accès téléphonique individuel; il est alors en mesure d'obtenir l'information concernant sa demande comme la date d'émission de son chèque, la réception ou la non-réception des données pertinentes ou l'étape de traitement.

Avec les télémessages de l'assurance-chômage, il est également possible de parler à un ou une réceptionniste en chair et en os. Encore une fois, le demandeur n'a qu'à utiliser le téléphone à clavier pour avoir accès à un préposé ou une préposée au service. Il y en a un ou une dans 29 info-centres de l'assurance-chômage répartis dans les grands centres du pays.

En 1992, les info-centres ont répondu à 8,65 millions d'appels. Les info-centres sont normalement ouverts aux heures de bureau normales. Les représentants de l'assurance-chômage aux info-centres sont reliés au système principal de sorte qu'ils ont constamment accès à tous les renseignements pertinents.

[Texte]

In terms of processing, we do have what we call targets and endeavour to process claims to a decision point within 21 days. That does not necessarily mean they are processed to the point of payment, but simply that when a claim is received in a local office we try to make a decision on that claim within 21 days. Our target is 80% and we are meeting it at 77% right now.

I should point out that there are a couple factors that affect our reaching that target. One could be that we are waiting for information from the claimant, such as additional information on a medical claim, or for a record of employment form or an insurability ruling. There are also workload volumes that may have an effect.

Appeals to a board of referees are given priority in the local offices and whenever an appeal letter is received it is actioned very quickly. There are two steps to this procedure. First, the agent will look at that letter and endeavour to ascertain whether the decision can be changed without having the claimant go through an appeal process. If it cannot be changed the target is to have that appeal heard within 30 days. Our target is to have 90% of those appeals heard within 30 days and we are at 79%.

Totouch on the staff training, all our officers at the local office level are trained. The reception and inquiries clerks, who are the people at the local CECs that the claimant will meet at the front desk, receive a 13-day classroom training, covering such issues as the psychology of the unemployed, technical information, communication skills, and sensitive questioning techniques.

An agent 1 deals with the initial adjudication at a non-contentious level of the claim and does some of the initial fact-finding. These agents receive four weeks of classroom training, including the psychology of the unemployed and sensitive questioning techniques.

An agent 2 is the person you have been receiving a lot of information about. This is a person who will render the decision on voluntary quits and misconduct cases, as well as on other contentious issues. Our agents receive five weeks of adjudication principles training, as well as interviewing skills and fact-finding and writing skills.

• 1715

Front-line client-services training is for people who deal with the contact. They get four and a half days of interpersonal skills. In particular, as Mr. McFee mentioned, our claimant services officers are specialists who receive nine days of concentrated training on three elements: the psychology of the unemployed, technical training, and skills elements and communication.

On C-113, specifically, you will notice in Mr. McFee's book a couple of areas on training. The technical input training, that is more or less clause-by-clause, making sure the staff know the correct legislative references.

One of the more important areas is on the adjudication principles and practices. This, again, is related to our agents. We ensure that we elaborate the sensitivity of the issues related to voluntary quitting; that agents do not label a

[Traduction]

En ce qui concerne le traitement des demandes, nous avons bel et bien des objectifs, car nous essayons de rendre une décision dans les 21 jours. Ce qui ne veut pas dire que le paiement est nécessairement effectué dans ce délai. Les décisions concernant les demandes sont simplement prises dans les 21 jours qui suivent leur réception. Nous voulons en arriver à traiter 80 p. 100 des cas dans ce délai. Nous sommes actuellement à 77 p. 100.

Il y a un certain nombre de facteurs qui peuvent entrer en ligne de compte. Par exemple, nous pouvons attendre des renseignements supplémentaires, relativement à une demande présentée pour des raisons de santé, au relevé d'emploi, ou encore à une décision concernant l'assurabilité. Les volumes de travail aux divers endroits ont également un impact.

Les appels au Conseil arbitral reçoivent la priorité aux bureaux locaux; dès qu'une lettre d'appel est reçue, les mesures appropriées sont prises. Il y a deux étapes. D'abord, un agent prend connaissance de la lettre et détermine si la décision qui a été prise peut être changée en vue d'éviter le processus d'appel. Si la première décision ne peut pas être modifiée, l'objectif est de faire en sorte que l'appel soit entendu dans les trente jours. Notre objectif est d'en arriver à un taux de 90 p. 100 à cet égard. Nous sommes actuellement à 79 p. 100.

En ce qui concerne la formation de notre personnel, elle vise tous nos agents aux bureaux locaux. Nos préposés à la réception et aux demandes, qui sont les premiers à voir les prestataires aux CEC locaux, reçoivent une formation théorique de 13 jours portant sur des sujets comme la psychologie des chômeurs et la formation technique, les aptitudes de communication et les techniques d'interrogation délicate.

Le préposé 1 s'occupe des décisions initiales non litigieuses concernant les demandes et examine les faits à un premier niveau. Il reçoit quatre semaines de formation théorique, y compris des cours de psychologie des chômeurs et d'interrogation délicate.

Le préposé 2 est celui dont vous avez beaucoup entendu parler. C'est lui qui doit prendre les décisions concernant les départs volontaires, les cas de mauvaise conduite et les autres questions litigieuses. Il reçoit cinq semaines de cours sur les techniques de prise de décision, d'entrevue, de recherche des faits et de rédaction.

La formation relative aux services aux clients de première ligne vise tout le personnel qui a des contacts avec les clients. Celui-ci reçoit quatre jours et demi de formation en communications interpersonnelles. Comme M. McFee l'a indiqué, nos agents des services aux prestataires, en particulier, sont des spécialistes qui ont reçu neuf jours de formation concentrée dans trois domaines: la psychologie des chômeurs, la formation technique, les aptitudes et la communication.

En ce qui concerne le projet de loi C-113, tout particulièrement, il y a deux endroits où il est question de formation dans le livre de M. McFee. Il y a d'abord la formation technique de base, qui n'est rien d'autre que l'examen article par article, afin que le personnel puisse citer la loi correctement.

En outre, l'accent est mis sur les principes et les pratiques entourant la prise de décision. Nous voulons nous assurer que nos agents sont sensibilisés à la question particulière des départs volontaires, qu'ils n'ont pas d'idées

[Text]

situation as soon as the claimant comes through the door; that they leave the lines of communication open so they can identify a situation where there might be just cause for leaving the employment, to recognize these situations and clarify any kind of conflicting information. Of course, this is where we'll be emphasizing the principles on the benefit of the doubt.

In particular, the awareness training, which Mr. McFee referred to earlier, was developed with the Status of Women and various consultants. It is going to be taken by all CEC staff who deal with the public. And this includes managers at the local CEC.

It's a video-driven training, including methodologies for responding to issues and dealing with claimants in such sensitive situations as sexual harassment, discrimination, child care, dangerous working conditions, or even accompanying a spouse. The training includes role-playing, group discussions and problem-solving. As well, local community groups are invited to participate in these sessions.

The commission has undertaken a pre-and post-survey to ensure that the awareness training is meeting its objective. This will be done by an independent firm.

Very briefly, in terms of processing a claim, the CEC staff are there to assist a claimant when they come in. When they file a claim for benefit, we try to make sure that all the information is there so we do not have delays in the claim. They verify whether the application for benefits is complete, whether there is information missing or information that should be clarified.

The claimants services officer is certainly there to help claimants when we run into situations such as sexual harassment or any kind of discrimination. The claimant is invited to speak to an agent of the same gender, and, if they wish, in a more private environment.

Additionally, the local office will have information explaining to claimants what some of their rights are and what some of their responsibilities are in terms of unemployment insurance, explaining the appeal process, as well as having some informative material dealing with the issues of voluntary leaving and what could constitute just cause.

One of the more important relationships in the local offices is between the agent and the claimant, particularly in terms of collecting the facts. The agents are instructed to remain neutral and objective. They must always be respectful toward the claimant, and the agent must use discretion and judgment to obtain only as much information as necessary to make a decision for the purposes of unemployment insurance entitlement. They are not there to cross-examine or ask any questions that could be viewed as distasteful.

In terms of collecting information, it's not a question of the agent judging the person's behaviour or their actions, whether they are guilty or innocent, whether somebody was right or wrong. The questions have to be pertinent, and they must be asked, as the law will be requiring us to do, of both the employer and the claimant. The questions are adapted to the circumstances. The agent has to try to understand what happened. And who else but the claimant can put the agent in the context of what happened and in what way other alternatives were not reasonable and the person had to leave that employment.

[Translation]

préconçues en voyant apparaître les prestataires, qu'ils laissent les lignes de communication ouvertes de façon à pouvoir identifier les situations où les départs sont justifiés ou encore où les données sont confuses. Ce sont évidemment les 4 situations où il faut faire ressortir l'importance du principe du bénéfice du doute.

En particulier, les cours de sensibilisation, auxquels M. McFee a fait allusion plus tôt, ont été mis au point avec l'aide du Comité national sur le statut de la femme et divers experts-conseils. Ils seront donnés à tout le personnel des CEC qui traite avec le public, y compris les directeurs.

La formation est donnée à l'aide de vidéos. Elle comprend des méthodologies pour faire face aux situations et traiter avec les prestataires aux prises avec des problèmes difficiles comme le harcèlement sexuel, la discrimination, la garde des enfants, les conditions de travail dangereuses ou même l'accompagnement du conjoint. Elle fait appel aux jeux de rôle, aux discussions de groupes et à la résolution des problèmes. Les groupes communautaires locaux sont invités à participer aux séances de formation.

La commission a prévu une étude préliminaire et un suivi pour s'assurer que les cours de sensibilisation atteignent bien leur objectif. C'est une maison indépendante qui s'en chargera.

Très brièvement, en ce qui concerne le traitement des demandes, le personnel des CEC est là pour aider les demandeurs lorsqu'ils se présentent. Il essaie de s'assurer que toute l'information pertinente est donnée de façon à ce qu'il n'y ait pas de retard dans le traitement. Il vérifie si les demandes sont complètes, s'il y a des omissions ou des imprécisions.

Lorsqu'il s'agit de cas de harcèlement sexuel ou de discrimination, les préposés aux services aux prestataires sont là pour aider les personnes en cause. Elles sont invitées à s'adresser à un préposé du même sexe ou à discuter de leur demande dans un endroit plus privé.

De même, les bureaux locaux offrent de l'information aux prestataires sur leurs droits et leurs responsabilités en matière d'assurance-chômage, le processus d'appel, la question des départs volontaires et ce qui constitue un motif valable.

Le contact le plus important qui s'établit au bureau local est celui entre l'agent et le prestataire, surtout pour ce qui est de la collecte des données. L'agent doit demeurer neutre et objectif. Il doit toujours faire preuve de respect à l'endroit du prestataire et faire preuve de jugement en ne demandant que l'information nécessaire à la prise de décision dans le contexte de l'admissibilité à l'assurance-chômage. L'agent n'est pas censé mener un contre-interrogatoire ou poser des questions qui pourraient être considérées comme disgracieuses.

Dans le contexte de la collecte d'informations, l'agent n'est pas censé juger le comportement ou les actions de la personne, en vue de déterminer si elle est coupable ou innocente, si elle a tort ou si elle a raison. Ses questions doivent être pertinentes et elles doivent s'adresser, selon la loi, à l'employeur comme au prestataire. Les questions doivent être adaptées aux circonstances. L'agent doit essayer de comprendre ce qui s'est passé. Seul le prestataire peut dire à l'agent ce qui s'est passé, pourquoi il n'y avait pas d'autres possibilités raisonnables et pourquoi il a dû quitter son emploi.

[Texte]

For example, the claimant might be asked whether the person had spoken to the employer about a particular situation or to an association or to a union. Did they seek a transfer to another division, to another supervisor? Did they ask for a leave of absence until adequate arrangements could be made? Did they try to get the work schedule modified? Or did they even try to use the provisions of the collective agreement? Again, it's very important that both the claimant and the employer provide full information, and we give them the opportunity.

• 1720

Once the information is collected, the agent is the one who has to make the decision. It is not the employer, it is not the employee, but the agent who must make that decision. It is an objective evaluation of the facts, and it must take into consideration the individual circumstances of the claimant. It is very important that we do not label claimants leaving situations for any particular reason. Everyone has their own reasons and their own circumstances related to it. Some people are not necessarily aware of some of their redress rights. They don't have experience in the labour market, or they might not have had any opportunity to seek any other avenues of redress. It is very important that it is individualized and not generalized.

When the agent has this type of information, they base their decision on the guidelines. The act, the regulations, and the jurisprudence essentially provide the framework for the fact-finding and the consideration of what could be considered as just cause for the voluntary leaving. The agent assesses the credibility of the information received, weighs it and determines on a balance of probabilities whether the decision was with or without just cause. When the evidence from one side contradicts the other and no information is uncovered that would tip the scale, then accordingly the agents are instructed that benefit of the doubt must always go to the claimant.

When a decision is made on a claim, the agent will inform the claimant by a letter, and the letter has an accompanying pamphlet advising how to proceed in an appeal. Again, our CEC staff are there to assist claimants when they need to provide information. When they want access to our guidelines, when they want access to our jurisprudence, we will make that available to them.

We have 99 board centres and just under a thousand board members. The centres are located throughout Canada, in most areas that are accessible to claimants. Claimants in remote areas can even have their appeals heard by a telephone conference. The commission encourages claimants to attend. It also invites them to have their own representative if they so wish. They are always advised in advance of the time, the place, and the date of the hearing.

The board of referees judges the commission's decision. They can accept additional information and facts at the hearing. This of course would have a bearing on the decision. Sometimes they may allow the case and find that on the basis

[Traduction]

Le prestataire se verra peut-être demander s'il a parlé à l'employeur, à une association ou à un syndicat au sujet de certaines choses. A-t-il demandé à travailler dans un autre service, sous les ordres d'un autre surveillant? A-t-il demandé un congé en attendant que des dispositions adéquates soient prises? A-t-il demandé une modification de son horaire de travail? A-t-on seulement essayer d'invoquer les dispositions de la convention collective? Là encore, il est essentiel que le prestataire et l'employeur fournissent des renseignements complets et nous leur en donnons la possibilité.

Une fois les renseignements recueillis, c'est à l'agent qu'il incombe de prendre la décision. Ce n'est ni l'employeur ni l'employé, mais l'agent qui doit prendre cette décision. Elle se fonde sur une évaluation objective des faits et doit tenir compte de la situation personnelle du prestataire. Il importe de ne pas cataloguer les prestataires qui quittent leur emploi pour une raison donnée. Chacun a ses raisons personnelles et une situation qui lui est propre. Certaines personnes ne connaissent pas nécessairement leurs droits de recours. Elles n'ont pas l'expérience du marché du travail ou n'ont peut-être pas eu l'occasion de chercher d'autres moyens de recours. Il est essentiel d'examiner chaque cas individuellement au lieu de généraliser la question.

Lorsque l'agent possède ce genre de renseignements, il fonde sa décision sur les lignes directrices. La loi, les règlements et la jurisprudence prévoient essentiellement les grandes lignes selon lesquelles doivent se faire l'enquête et l'étude de ce que l'on peut considérer comme un motif valable de quitter volontairement son emploi. L'agent évalue la crédibilité des renseignements obtenus, pèse le pour et le contre et détermine en fonction de probabilités si la décision de l'employé était ou non fondée. Lorsque les témoignages relatifs aux circonstances du départ sont contradictoires et qu'aucun nouveau renseignement obtenu ne permet de faire pencher la balance, les agents ont pour consigne de toujours accorder le bénéfice du doute au prestataire.

Lorsqu'une décision est prise relativement à une demande de prestations, l'agent doit informer le prestataire par écrit, et cette lettre est accompagnée d'une brochure l'informant de la façon d'interjeter appel. Là encore, le personnel des CEC est là pour aider les prestataires qui ont besoin d'un complément d'information. Qu'ils veuillent consulter nos lignes directrices ou la jurisprudence, nous mettons toute cette documentation à leur disposition.

Nous avons 99 centres de conseil arbitral qui comptent un peu moins de 1 000 membres. Ces centres sont éparpillés dans tout le Canada, dans la plupart des régions accessibles aux prestataires. Ceux qui habitent dans des régions isolées peuvent même faire entendre leur appel par conférence téléphonique. La commission encourage vivement les prestataires à assister à l'audience. Elle les invite également à se faire représenter s'ils le désirent. Les prestataires sont toujours informés à l'avance de l'heure, de l'endroit et de la date de l'audience.

Le conseil arbitral juge la décision de la commission. Il peut accepter un complément d'information et la présentation de nouveaux faits lors de l'audience. Cela aura évidemment une incidence sur sa décision. Parfois, il fait droit

[Text]

of the additional facts there was just cause for the leaving. The hearings before the board of referees are very informal. The board accepts additional information. In sexual or other harassment cases, as Mr. McFee had indicated, the chairperson may exclude people while evidence is being given. The evidence may be given in camera and evidence given in the absence of the claimant or the employer will be provided to the claimant and the employer, at which time they will be able to comment and provide the opportunity to respond to the evidence.

The last slide is a UI staff profile of our agents 1, our agents 2, and the supervisor. It's a gender breakdown.

Mrs. Sparrow: [Inaudible—Editor]. . . a woman, and that's why you have so many women up there.

The Chairman: That's why it's run very well, too.

Mrs. Sparrow: Okay.

Mr. Mulder: Mr. Chairman, I don't know whether there is a vote scheduled, but if there isn't, we thought we'd just get Norine Smith to give you a quick highlight of. . . Again, we will circulate copies of some of the main facts associated with the unemployment insurance program, and also numbers about how many claimants there are and voluntary quitters, etc.

The Chairman: Mr. Mulder, it appears very obvious that we're not going to get a chance to ask you an adequate number of questions before 6 p.m. I understand Mr. Bevilacqua has a problem coming back immediately after the vote. It has been a long day. Tomorrow morning we have a witness at 9 a.m., another one at 10 a.m., and another one at 3:30 p.m. and 4:30 p.m. Would you be available and would the committee be receptive to letting you continue at 11 a.m. tomorrow? We will continue until the bell and then pick up at 11:30 a.m. tomorrow after the other two witness groups.

• 1725

Mr. Mulder: Tomorrow morning, yes, at whatever time you wish, Mr. Chairman.

The Chairman: The other way would be to come back tonight, but with Mr. Bevilacqua being tied up, I don't want to impose it on him.

Mr. Bevilacqua: I could be back at 8 p.m.

Mr. Samson: I must confess to the committee that I am a little bit under the weather.

The Chairman: I'm glad you're sitting over there instead of close to me.

Mr. Samson: If everybody wants to come back tonight at 8 o'clock, then I guess I'll come back. What I would like to ask is if we're going to hear a final presentation but we will not go into any questions at this point.

[Translation]

à l'appel et constate que, en fonction des nouveaux faits mis au jour, le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi. Les audiences du conseil arbitral sont très informelles. Le conseil accepte les compléments d'information. Dans les cas de harcèlement sexuel ou autre, comme l'a dit M. McFee, la présidente ou le président peut exclure certaines personnes pendant l'audition des témoignages. Le témoignage peut être donné à huis clos et tout témoignage reçu en l'absence du prestataire ou de l'employeur sera mis à la disposition de ces derniers, lesquels pourront donner leur avis et y répondre.

La dernière diapositive présente le profil des employés de l'assurance-chômage, et notamment de nos agents 1, de nos agents 2 et du superviseur. Il s'agit d'une ventilation par sexe.

Mme Sparrow: [Inaudible—Éditeur] . . . une femme, et c'est pourquoi elles sont si nombreuses à ce niveau.

Le président: Et c'est pourquoi les choses sont menées rondement.

Mme Sparrow: Entendu.

M. Mulder: Monsieur le président, je ne sais pas si un vote est prévu, mais au cas contraire, nous avons pensé demander à Norine Smith de vous présenter brièvement les grandes lignes de. . . Encore une fois, nous allons distribuer des exemplaires des données principales relatives au programme d'assurance-chômage, ainsi que des chiffres sur le nombre de prestataires et de personnes qui abandonnent volontairement leur emploi, etc.

Le président: Monsieur Mulder, de toute évidence, nous n'aurons pas le temps de vous poser suffisamment de questions avant 18 heures. Sauf erreur, M. Bevilacqua sera dans l'impossibilité de revenir tout de suite après le vote. La journée a été longue. Demain matin, nous entendrons un témoin à 9 heures, un autre à 10 heures et deux autres à 15h30 et 16h30 respectivement. Si vous êtes disponibles, nous pourrions poursuivre votre témoignage demain matin à 11 heures, si les membres du comité sont d'accord. Nous allons poursuivre jusqu'à ce que la cloche sonne et nous reprendrons à 11h30 demain après avoir entendu les deux autres groupes de témoins.

M. Mulder: Demain matin, entendu, à l'heure qui vous convient, monsieur le président.

Le président: Autrement, nous pourrions revenir ce soir, mais puisque M. Bevilacqua a d'autres engagements, je ne veux pas lui imposer.

M. Bevilacqua: Je pourrais être de retour à 20 heures.

M. Samson: Je dois avouer au comité que je ne me sens pas très bien.

Le président: Je suis heureux que vous ne soyez pas assis à mes côtés.

M. Samson: Si tout le monde est prêt à reprendre la séance ce soir à 20 heures, je suivrai l'exemple. J'aimerais savoir si nous allons maintenant entendre une dernière intervention sans aborder du tout la période des questions.

[Texte]

The Chairman: Given the hour, that would appear quite likely.

Mr. Samson: Thanks. That's fine with me.

The Chairman: At 11 a.m. tomorrow. Everyone should be aware that we shall have a group of witnesses at 9 a.m. and another at 10 a.m. We'll then hear the departmental officials at 11 a.m. Be prepared for a long day tomorrow.

I'm sorry; I hope I didn't throw you off your train of thought.

Ms Norine Smith (Director General, Policy and Program Analysis, Department of Employment and Immigration): You've had circulated to you a fairly thick package with some background information with respect to the unemployment insurance program and the provisions within Bill C-113. My presentation is going to cover off a few of the highlights within that bigger package.

First, the package is divided into three parts. Section 1 emphasizes the financial situation within the UI program and the financial analysis of Bill C-113 measures; section 2 provides a bit of information about who are voluntary quitters and those who are fired for misconduct; and section 3 provides some very selected operational statistics on the UI program.

I've a few slides that deal with the financial side of it. The first slide shows how the costs of the UI program have increased since its inception in 1945. You can see that up until the early 1970s it was a very small costing program. It started to increase in cost significantly at that time partly because of the changes that were brought into the UI program in the 1970s and partly because of the very different nature of the labour market today than in the earlier decades.

The increase you can see between 1990 and 1992 was the increase that was driving the decisions behind Bill C-113.

The next chart shows a little bit more detail with respect to the period since 1973. It shows how expenditures and revenues were steadily climbing, and the bar chart across the bottom shows the cumulative surpluses or deficits within the UI account. You can see that in 1993 and 1994 the estimates in this chart are those that were anticipated without Bill C-113, cumulative deficits in the order of \$8.2 billion in 1993 and somewhere around \$10 billion by 1994. Even expressed in constant dollars, those were significantly worse deficit positions than were seen during the previous recession.

In considering alternatives to the measures in Bill C-113, two proposals are often suggested. One is that the maximum insurable earnings should have been frozen, or potentially even reduced; the second is that premium rates should have been increased. The next two slides provide a bit of information as to why those proposals were not chosen.

With respect to the maximum insurable earnings, it is indeed the case that about in 1983 maximum insurable earnings started to diverge from the growth rate in average weekly earnings. This is because of the way in which the

[Traduction]

Le président: Étant donné l'heure, c'est fort probable.

M. Samson: Merci. Cela me va très bien.

Le président: Nous reprendrons à 11 heures demain matin. Sachez bien que nous entendrons un premier groupe de témoins à 9 heures et un autre à 10 heures. Puis nous entendrons les fonctionnaires du ministère à 11 heures. Préparez-vous en vue d'une longue journée demain.

Je regrette, j'espère ne pas vous avoir fait perdre le fil.

Mme Norine Smith (directrice générale, Analyse de la politique et des programmes, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Nous avons distribué une documentation assez volumineuse renfermant des renseignements de base concernant le programme d'assurance-chômage et les dispositions du projet de loi C-113. Mon exposé vise à faire ressortir certaines grandes lignes de cette épaisse documentation.

Tout d'abord, les documents sont divisés en trois parties. Dans la partie 1, nous présentons la situation financière du programme d'assurance-chômage et l'analyse financière des dispositions du projet de loi C-113; dans la partie 2, nous fournissons des renseignements sur les prestataires qui quittent volontairement leur emploi et ceux qui sont renvoyés pour mauvaise conduite; enfin, la partie 3 présente des statistiques opérationnelles précises concernant le programme d'assurance-chômage.

J'ai quelques diapositives portant sur la question financière. La première nous montre l'augmentation des coûts du programme d'assurance-chômage depuis sa mise en oeuvre en 1945. Vous pouvez voir que jusqu'au début des années soixante-dix, les dépenses liées à ce programme étaient très faibles. Elles ont commencé à augmenter considérablement à cette époque, notamment en raison des modifications apportées au programme d'assurance-chômage dans les années soixante-dix et aussi du fait que le marché du travail a beaucoup évolué depuis lors.

L'augmentation que vous constatez entre 1990 et 1992 est à l'origine des décisions qui ont mené à la proposition du projet de loi C-113.

Le tableau suivant nous montre un peu plus en détails les données relatives à la période écoulée depuis 1973. On constate une augmentation régulière des dépenses et des recettes et le tableau à barres en bas indique l'excédent ou le déficit cumulé du compte de l'assurance-chômage. Vous constaterez que, en 1993 et 1994, les prévisions figurant dans ce tableau, établies avant la présentation du projet de loi C-113, correspondent à des déficits cumulatifs de l'ordre de 8,2 milliards de dollars en 1993 et de près de 10 milliards l'année suivante. Même exprimés en dollars constants, ces déficits sont nettement supérieurs à ceux que l'on a connus au cours de la récession précédente.

Lorsqu'on considère des solutions de rechange aux mesures prévues dans le projet de loi C-113, deux idées sont souvent mises de l'avant. D'une part, on aurait dû geler, voire réduire, le maximum de la rémunération assurable; deuxièmement, on aurait dû augmenter les taux de cotisation. Les deux diapositives suivantes expliquent en gros pourquoi ces deux options n'ont pas été retenues.

En ce qui concerne le maximum de la rémunération assurable, il est un fait que vers 1983, ce montant a commencé à ne plus suivre le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne. C'est dû à la façon

[Text]

maximum insurable earnings for each year are calculated. It's an eight-year rolling average, which means that the high wage-rate growth that we saw in the early 1980s has been compounded a number of times over the last decade. However, this is one of the areas where the UI program is a little bit counter-intuitive. In fact, it is a net contributor to revenues for the maximum insurable earnings to grow, because claimants who are at that margin are not contributors to the program. They pay more in premiums than they collect in benefits as a group.

• 1730

Mrs. Sparrow: This happens.

Ms Smith: Yes.

The next chart shows the history of UI premium rates. It has been a pretty well steady climb since the early 1970s, and premium payers were very strongly indicating their displeasure with the high rate of payroll taxes.

The next chart is in section 2 of the background package, that attempts to put the voluntary quit and—

Mr. Mulder: It's page 17.

Ms Smith: It's page 17 in your package. It attempts to put the voluntary quits and misconduct cases in the perspective of the overall dynamics of the labour market.

In particular, there are something on the order of 7 million job separations in a representative year. These statistics are taken from 1991. Just slightly more than half of those job separations lead to someone applying for unemployment insurance, and in fact lead to about 3 million UI claims. The reason there are more job separations than claims is that sometimes people who have very short duration work attachment might need two or maybe three jobs in order to get enough employment in order to qualify for UI.

Of the 3 million new UI claims in 1991, over 2 million were people who were laid off for one reason or another, and about 650,000 of them were people who quit their job, with cause or without cause. For example, a large portion of those people would be maternity or sickness claimants. In fact, of that 650,000, 460,000 had cause, and the cause would be one of the 40 reasons in the jurisprudence that Mr. McFee mentioned, or the larger categories of maternity, sickness, parental or adoption benefits, and about 190,000 were without cause or had been fired for misconduct. Overall that group of people is just under 3% of all job separations.

This chart shows a bit of the historical pattern of benefit payments to those who voluntarily quit or are fired for misconduct. It's been also a pretty steady march upwards until 1990, and the decrease there is the effect of Bill C-21, at which time in November 1990 the penalties for voluntarily quitting one's job without cause were increased.

[Translation]

dont on calcule chaque année le maximum de la rémunération assurable. On se fonde sur une moyenne mobile sur une période de huit ans, ce qui signifie que la forte croissance du taux de rémunération que nous avons connue au début des années quatre-vingt a augmenté à maintes reprises au cours des dix dernières années. Toutefois, c'est là un des domaines où le programme d'assurance-chômage est quelque peu contre-intuitif. En fait, les hauts salariés alimentent les recettes de l'assurance-chômage et permettent au maximum de la rémunération assurable d'augmenter car les ceux qui se trouvent dans cette fourchette salariale ne touchent pas d'assurance-chômage. En tant que groupe, ils paient davantage en cotisations que ce qu'ils perçoivent en prestations.

Mme Sparrow: Cela arrive.

Mme Smith: Oui.

Le graphique qui suit fait l'historique des taux de cotisation de l'assurance-chômage. On voit une montée continue depuis le début des années soixante-dix, et les cotisants étaient très mécontents du taux élevé des cotisations sociales.

Le prochain graphique, deuxième partie de la trousse d'information, décrit les départs volontaires, et. . .

M. Mulder: C'est à la page 17.

Mme Smith: C'est à la page 17 dans votre trousse. On montre ici les abandons volontaires et les cas d'inconduite dans l'optique de la dynamique générale du marché du travail.

On voit que dans une année typique, quelque 7 millions de personnes quittent leur emploi. Ces statistiques sont celles de l'année 1991. Dans un peu plus de la moitié de ces cas, la personne fait une demande d'assurance-chômage, ce qui donne environ 3 millions de demandes de prestations d'assurance-chômage. S'il y a plus de personnes qui quittent leur emploi que de demandes de prestation, c'est que parfois les gens ont occupé leur emploi pendant très peu de temps et ont besoin de deux ou trois emplois afin d'être admissibles à l'assurance-chômage.

Des 3 millions de demandes nouvelles d'assurance-chômage en 1991, plus de 2 millions ont été faites par des personnes qui ont été mises à pied pour une raison ou une autre, et environ 650 000 ont été faites par des personnes qui ont quitté leur emploi, avec ou sans motif. Par exemple, une grande partie de ces personnes ont fait une demande pour motif de maternité ou de maladie. En fait, de ces 650 000 personnes, 460 000 avaient des motifs qui comptaient parmi les 40 raisons énumérées dans la jurisprudence que M. McFee a mentionnée, soit les grandes catégories de prestations de maternité, de maladie, d'adoption ou parentales, et environ 190 000 demandes n'étaient pas motivées ou venaient de personnes qui avaient été congédiées pour inconduite. Globalement, ce groupe de personnes ne compte que pour un peu moins de 3 p. 100 de toutes les personnes qui ont quitté leur emploi.

Ce graphique donne une idée partielle des tendances historiques des prestations versées à ceux qui quittent volontairement leur emploi ou sont congédiés pour inconduite. On voit aussi une augmentation assez graduelle jusqu'en 1990, et la baisse commence avec l'adoption du projet de loi C-21 de novembre 1990 qui prévoyait une augmentation des pénalités pour ceux qui quittaient volontairement leur emploi sans motif.

[Texte]

Mr. Samson: That chart is not in this.

Mrs. Sparrow: I didn't find it in there either.

The Chairman: The chairman couldn't find it either.

Ms Smith: My apologies. It got—

Mr. Samson: We go up to chart 6 in here.

Ms Smith: I'm sure that copies are provided. . . Oh, sorry. Excuse me. You're right. That chart is not in it, but the data behind that chart is on page 14.

The Chairman: This just shows the graph.

Ms Smith: Because you wouldn't be able to read the numbers on an overhead. Overall we estimated that in 1993 and 1994 about \$1 billion worth of benefits would have been paid to this group of claimants.

• 1735

I won't be speaking to the next slide particularly, but we have been asked often for statistics about the appeal process. You'll find this in your package. It's page 27.

The final chart, on page 29 of the package, provides a very cursory comparison between Canada's unemployment insurance program and that of other countries. Again, it's a question we are asked about very often.

I do want to sort of put in a word of caution about the interpretation and analysis behind this chart. It's very difficult to get a good sense of how Canada's unemployment insurance program stacks up with other countries by looking at the core parameters of the programs. Other countries have different ways in which they integrate their concept of unemployment insurance with their concept of social assistance. They may or may not include things like maternity and sickness benefits within their UI program. They have different ways in which they provide income replacement. For example, it shows here that the United Kingdom has only a 16% benefit rate. However, in the United Kingdom they have a completely integrated social assistance and UI program, so that low-income claimants will be getting some core level of income regardless of their earnings; and they provide unemployment insurance benefits on the basis of the number of dependants you might have in your household.

It is a good example of how it's very difficult to tell from this kind of chart exactly how Canada's system compares to other countries. Without really getting into not only the detail of the legislation but also all the administrative procedures behind the legislation, it's very difficult to make comparisons.

There are quite a few more tables and charts within the package and we can deal with those through questions.

The Chairman: Mr. Couture had a short point.

Mr. Couture: Yes, it has to do with the last chart. It's true that it might be very difficult to compare two countries, but when we use the unemployment against the *produit intérieur brut*, this is a fact. This is true, this is perfect. So if I'm taking *Royaume-Uni* at 135 versus Canada at 225, we see exactly the difference between the two, no matter what other types of packages they might have, in terms of helping them to live and—

[Traduction]

M. Samson: Nous n'avons pas ce graphique.

Mme Sparrow: Je ne l'ai pas trouvé moi non plus.

Le président: Le président ne l'a pas trouvé non plus.

Mme Smith: Toutes mes excuses. Il s'est. . .

M. Samson: Dans ma trousse, on s'arrête au graphique 6.

Mme Smith: Je suis pourtant certaine que des copies vous ont été remises. . . Oh, désolé. Excusez-moi. Vous avez raison. Ce graphique ne se trouve pas dans votre trousse, mais les données de ce graphique sont à la page 14.

Le président: On ne voit que le graphique.

Mme Smith: C'est parce que vous n'auriez pas pu lire les chiffres avec un projecteur. De manière générale, nous estimons qu'en 1993 et en 1994, ce groupe de demandeurs aura touché des prestations de l'ordre d'environ 1 milliard de dollars.

Je n'ai rien de particulier à dire à propos de la prochaine diapo, mais on nous demande souvent des statistiques sur le processus d'appel. Vous les trouverez dans votre trousse, page 27.

Le dernier graphique, page 29 de votre trousse, donne une comparaison très superficielle du programme d'assurance-chômage du Canada avec celui d'autres pays. Encore là, c'est une question qu'on nous pose très souvent.

Je dois faire une mise en garde au sujet de l'interprétation et de l'analyse de ce graphique. Il est très difficile de comparer le programme d'assurance-chômage du Canada avec celui d'autres pays par le seul examen des paramètres fondamentaux. Les autres pays ont différentes façons d'intégrer l'idée d'assurance-chômage à leur idée d'assistance sociale. Les programmes d'assurance-chômage étrangers n'intègrent pas toujours les prestations de maternité et de maladie. Ils ont différentes façons d'assurer le remplacement du revenu. Par exemple, on voit ici que le Royaume-Uni n'offre qu'un taux de prestations de 16 p. 100. Il faut savoir toutefois que le Royaume-Uni offre un programme complètement intégré d'assistance sociale et d'assurance-chômage, si bien que les demandeurs à faible revenu touchent une forme quelconque de revenu garanti peu importe leurs gains; et les prestations d'assurance-chômage sont fonction du nombre de personnes que le ménage a à sa charge.

Ce graphique est un bon exemple de la difficulté considérable qu'il y a à comparer le système canadien à celui d'autres pays. Sans même entrer non seulement dans le détail de la loi mais aussi dans toute la réglementation administrative en appui à la loi, il est très difficile de faire des comparaisons.

La trousse contient quelques autres tableaux et graphiques et nous pourrions en parler pendant la période de questions.

Le président: M. Couture a une brève observation à faire.

M. Couture: Oui, je voulais parler du dernier graphique. Il est vrai qu'il est peut-être très difficile de comparer deux pays, mais lorsqu'on situe le chômage dans le contexte général du produit intérieur brut, on se retrouve devant un fait. C'est un fait irréfutable. Donc si je prends le Royaume-Uni à 135 par rapport au Canada à 225, on voit exactement la différence qu'il y a entre les deux, peu importe les autres formes d'assistance sociale qu'il peut y avoir, pour aider les gens à vivre et. . .

[Text]

Ms Smith: That's true, except that these other countries might include in their concept of unemployment insurance quite different benefit packages. For example, we have within the Canadian unemployment insurance program over \$2 billion that is spent on training and other adjustment measures to help the unemployed get back into the labour market. I don't know whether they have that in the United Kingdom. I don't believe that is an integrated part of their unemployment insurance program. They have those sorts of adjustment programs. They have a very comprehensive set of adjustment programs in England, but I don't believe it's part of their unemployment insurance program per se.

Mr. Couture: All right.

Ms Smith: Another example would be that in many of these other countries the employment service would be considered a separate entity. It would not be charged and not be considered part of their unemployment insurance program. In Canada, it's an integrated part of the unemployment insurance program. So it's very hard to make judgments.

Mr. Couture: All right. Thank you.

Mr. Mulder: Mr. Chairman, I would like to make one explanation, because we have already had requests. I would like to tell the members and the committee at large that we do not have data on exactly why people quit voluntarily. We have had requests from the Canadian Labour Congress and others about that. But we do not keep track as to why people quit. We don't record it—it could be because of harassment, transportation problems, sick children and so on. We are now thinking that starting April 1, or whenever this legislation goes through, we will keep it, but we don't have it now.

The Chairman: Starting April 1, you won't have a choice, I'm afraid.

• 1740

M. Robitaille: J'aimerais avoir une précision sur le graphique ayant trait aux comparaisons internationales des régimes d'assurance-chômage pour le Groupe des sept. Sous le titre «Semaines assurables», on dit: «Canada: 10 à 20». En Allemagne, c'est 52 semaines. Est-ce que cela veut dire que, pour obtenir des prestations, une personne doit avoir travaillé 52 semaines?

M. Mulder: Oui, c'est cela.

M. Robitaille: Merci.

Ms Smith: Yes, that's the distinction. Over the course of the previous three-year period someone would have had to have worked for 52 weeks, whereas in Canada over the course of a 52-week period someone would have had to have worked for 10 to 20 weeks.

The Chairman: Rather than getting into a detailed question in the time that's left for us, did members want to bring up any other points of clarification? No?

I hate to waste even five minutes with you, but I know that you're going to have a very busy hour or hour and a half tomorrow morning.

[Translation]

Mme Smith: C'est exact, sauf que ces autres pays peuvent inclure dans leur conception de l'assurance-chômage des prestations tout à fait différentes. Par exemple, le Programme d'assurance-chômage du Canada consacre plus de deux milliards de dollars à la formation et autres mesures de relèvement visant à aider les chômeurs à réintégrer le marché du travail. J'ignore si le programme du Royaume-Uni prévoit la même chose. Je ne crois pas que cela fasse partie intégrante du programme d'assurance-chômage là-bas. Ils ont d'autres types de programmes de relèvement. Il existe en Angleterre un ensemble très considérable de programmes de relèvement, mais je ne crois pas que cela fasse partie du programme d'assurance-chômage proprement dit.

M. Couture: Très bien.

Mme Smith: Il faut aussi savoir que dans de nombreux autres pays, le service de l'emploi est considéré comme une entité séparée. On ne le prend pas en compte et on ne considère pas que cela fait partie du programme d'assurance-chômage. Au Canada, cela fait partie intégrante du programme d'assurance-chômage. Il est donc très difficile de faire des comparaisons.

M. Couture: Très bien. Merci.

M. Mulder: Monsieur le président, j'aimerais ajouter une explication parce que nous avons déjà eu des demandes en ce sens. Je tiens à dire aux membres du comité que nous n'avons pas de données sur les motifs précis pour lesquels les gens quittent volontairement leurs emplois. Nous avons reçu des demandes du Congrès du Travail du Canada et d'autres organismes à ce sujet. Mais nous ne conservons pas de statistiques sur les motifs d'abandon. Nous ne les consignons pas. Le motif pourrait être le harcèlement, les problèmes de transport, les enfants qui sont malades et ainsi de suite. Nous songeons maintenant à conserver ces statistiques à compter du 1^{er} avril, ou après que la loi aura été adoptée, mais pour le moment nous n'en avons pas.

Le président: À compter du 1^{er} avril, vous n'aurez pas le choix, je crains bien.

Mr. Robitaille: I would like a precision concerning the chart on international comparisons of UI programs for G-7 countries. Under "Employment Record", it says: "Canada: 10-20 weeks". In Germany, it is 52 weeks. Does that mean that to be able to receive UI, someone must have worked for 52 weeks?

Mr. Mulder: Yes, that is it.

Mr. Robitaille: Thank you.

Mme Smith: Oui, c'est la différence qui existe. En Allemagne, quelqu'un devra avoir travaillé pendant 52 semaines au cours des trois années précédentes, tandis qu'au Canada, il faut avoir travaillé de 10 à 20 semaines au cours des 52 dernières semaines.

Le président: Plutôt que de nous embarquer dans d'autres questions détaillées, compte tenu du temps qu'il nous reste, je demanderais aux membres du comité s'ils ont d'autres éclaircissements à demander. Non?

Il me répugne vraiment de perdre ne serait-ce que cinq minutes avec vous, mais je sais que vous allez avoir droit à une autre heure ou heure et demie très occupée avec nous demain matin.

[Texte]

Mr. Mulder: Or more.

The Chairman: And everyone now has all night to get ready for you. So be prepared to get into some detail, please.

Mr. Mulder: We are well equipped.

The Chairman: I thank you. This has been an excellent overview, and I know that there will be a lot of questions tomorrow morning.

I would like to thank all of the members for their cooperation. I shall just indicate to you that you have four other groups appearing tomorrow, one at 9 a.m. and one at 10 a.m. These people will be back at 11 a.m. We also have a meeting scheduled at 3:30 p.m. and 4:30 p.m. Please be prepared for a long day tomorrow.

An hon. member: Here?

The Chairman: In Room 308 tomorrow morning.
This meeting stands adjourned.

[Traduction]

M. Mulder: Ou même davantage.

Le président: Et tout le monde a la nuit entière pour préparer des questions. Donc, soyez prêts à nous fournir quelques détails.

M. Mulder: Nous sommes bien équipés.

Le président: Je vous remercie. Nous avons fait un excellent tour d'horizon, et je sais qu'il y aura de très nombreuses questions qui seront posées demain matin.

Je remercie tous les membres du comité de leur collaboration. Je vous rappelle que nous recevons quatre autres groupes de témoins demain, un premier à 9 heures et un autre à 10 heures. Ces gens nous reviennent demain à 11 heures. Nous recevons un autre groupe de témoins à 15h30, et encore un autre à 16h30. Attendez-vous à une longue journée demain.

Une voix: Ici?

Le président: À la salle 308, demain matin.
La séance est levée.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste – lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:

Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,

retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From Agriculture Canada:

Brian Paddock, Director,
Commodity Coordination and Planning.

From Transport Canada:

Clyde McElman, Director, Railway Policy Programs.

From the Treasury Board:

Jean St-Marie, General Counsel, Legal Services;
Don Love, Director, Policy Development and Legislation.

From the Department of Finance:

Geoff Hughes, Chief, Tax Harmonization and Payments;
Doug Wyatt, General Counsel, General Legal Services.

From the Department of Employment and Immigration:

Nick Mulder, Deputy Minister;
Gordon McFee, Director of Unemployment Insurance Policy,
Legislation and Development;
Julie Zahoruk-Tanner, Chief,
Unemployment Insurance Policy;
Norine Smith, Director General, Policy and Program Analysis.

TÉMOINS

De l'Agriculture Canada:

Brian Paddock, directeur,
Planification et coordination sectorielles;

De Transports Canada:

Clyde McElman, directeur,
Division de la politique et programmes –voie ferrée.

Du Conseil du Trésor:

Jean St-Marie, Avocat général, Services juridiques;
Don Love, directeur, Élaboration de la politique et législation;

Du ministère des Finances:

Geoff Hughes, chef, Harmonisation fiscales et paiements
de transferts;
Doug Wyatt, Avocat général, Division des services
juridiques généraux.

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

Nick Mulder, sous-ministre;
Gordon McFee, directeur, Politique de l'assurance-chômage,
Législation et développement;
Julie Zahoruk-Tanner, chef,
Politique de l'assurance-chômage;
Norine Smith, directrice générale,
Analyse de la politique et des programmes.

52 HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Tuesday, March 9, 1993

Chairman: Douglas Fee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 2

Le mardi 9 mars 1993

Président: Douglas Fee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-113

An Act to provide for government expenditure restraint

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-113

Loi portant compression des dépenses publiques

RESPECTING:

ORDER OF REFERENCE

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-113

Chairman: Douglas Fee

Members

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow
Stan Wilbee—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3)

On Tuesday, March 9, 1993:

Len Gustafson replaced Peter McCreath;
Marc Ferland replaced René Soetens;
René Soetens replaced Marc Ferland;
Stan Wilbee replaced Len Gustafson.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-113

Président: Douglas Fee

Membres

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow
Stan Wilbee—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement

Le mardi 9 mars 1993:

Len Gustafson remplace Peter McCreath;
Marc Ferland remplace René Soetens;
René Soetens remplace Marc Ferland;
Stan Wilbee remplace Len Gustafson.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 9, 1993

(3)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 9:05 o'clock a.m. this day, in Room 308, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Warren Allmand, Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Len Gustafson, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson and Barbara Sparrow.

Other Member present: Guy Saint-Julien

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr and Eric Adams, Research Officers.

Witnesses: From International Brotherhood of Electrical Workers—Local 353: Joe Fashion, Business Manager, Financial Secretary. From "Mouvement Action Chômage de Montréal": William DeMerchant, Responsible for legal matters; Gaétan Guérard, President. From the Department of Employment and Immigration: Gordon McFee, Director; Julie Zahoruk-Tanner, Chief; Norine Smith, Director General and Nick Mulder, Deputy Minister.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 25, 1993 regarding Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*)

Joe Fashion made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

At 10:10 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 10:15 o'clock a.m., the sitting was resumed.

Gaétan Guérard and William DeMerchant, in turn, made an opening statement and answered questions.

Officials from the Department of Employment and Immigration answered questions.

At 12:40 o'clock p.m., it was agreed, —That the Committee adjourn to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING

(4)

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 3:34 o'clock p.m. this day, in Room 308, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens, Barbara Sparrow and Stan Wilbee.

Other Member present: Guy Saint-Julien.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel Office. From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr and Eric Adams, Research Officers.

PROCÈS-VERBAUX

LE MARDI 9 MARS 1993

(3)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 9 h 05, dans la salle 308 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Warren Allmand, Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Len Gustafson, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson et Barbara Sparrow.

Autre député présent: Guy Saint-Julien.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr et Eric Adams, attachés de recherche.

Témoins: De la Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité, Section 353: Joe Fashion, gérant, secrétaire aux finances. Du Mouvement Action Chômage de Montréal: William DeMerchant, responsable des affaires juridiques; Gaétan Guérard, président. De Emploi et Immigration: Gordon McFee, directeur; Julie Zahoruk-Tanner, chef; Norine Smith, directrice générale; Nick Mulder, sous-ministre.

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 25 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1993, fascicule n° 1*).

Joe Fashion fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

À 10 h 10, la séance est suspendue.

À 10 h 15, la séance reprend.

Gaétan Guérard et William DeMerchant font chacun un exposé et répondent aux questions.

Les fonctionnaires de Emploi et Immigration répondent aux questions.

À 12 h 40, il est convenu, —Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(4)

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 15 h 34, dans la salle 308 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens, Barbara Sparrow et Stan Wilbee.

Autre député présent: Guy Saint-Julien.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr et Eric Adams, attachés de recherche.

Witnesses: From the Canadian Federation of Labour: James A. McCambly, President. *From the Canadian Chamber of Commerce:* Timothy E. Reid, President; Sharon Glover, Vice President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 25, 1993 regarding Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*)

James McCambly made an opening statement and answered questions.

Timothy E. Reid and Sharon Glover, in turn, made an opening statement and answered questions.

At 5:40 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Témoins: De la Fédération canadienne du travail: James A. McCambly, président. *De la Chambre de commerce du Canada:* Timothy E. Reid, président; Sharon Glover, vice-présidente.

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 25 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1993, fascicule n° 1*).

James McCambly fait un exposé et répond aux questions.

Timothy E. Reid et Sharon Glover font chacun un exposé et répondent aux questions.

À 17 h 40, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[Texte]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, March 9, 1993

• 0905

The Chairman: I recognize that a quorum is present, and therefore I would like to call the meeting to order. This is a legislative committee looking into the substance of Bill C-113. At this time I would very much like to thank our witness, Mr. Fashion, who is the Business Manager from the International Brotherhood of Electrical Workers, for adjusting his schedule, because our 9 a.m. witnesses aren't here. Because you agreed to step forward, we can stay on schedule. We appreciate that.

Mr. Fashion, would you like to introduce the gentleman with you?

Mr. Joe Fashion (Business Manager, Financial Secretary, Local 353, International Brotherhood of Electrical Workers): With me is one of my assistants, Bill Robinson. He is also from Toronto.

The Chairman: Have you made a presentation in front of a parliamentary legislative committee before?

Mr. Fashion: No, I have not.

The Chairman: It is our custom that you have an hour. You can use the hour in any fashion you desire. Our suggestion is that you make an opening statement or a presentation, and then we would open the floor to questions. We alternate from one party to the other, allowing 10 minutes for the first questioner, five minutes for the second.

Mr. Fashion: That's great. We don't have a long presentation.

My opening statement would be that these UI cuts are going to be devastating to the construction industry. I'm here to talk about the greater Metro Toronto area, which is the area I represent.

We have 50% unemployment at the present time. It takes 15 weeks to requalify for UI, but at the present time it's almost impossible to get 15 weeks' work to requalify. Even today we have people who have already been out of work for a year and a half, with no hope for work, probably for the next year. It has been devastating.

We have 6,000 members who are electricians and apprentices in the greater Toronto area. We have felt the brunt of the recession and the building trades depression in the last two years. At the present time, 1,600 journeymen are on permanent lay-off, 400 other journeymen are on temporary lay-off, and 400 young apprentices are on permanent lay-off.

At the present time, the members who are still working are for the most part working a shorter than normal work week. And the members who are up for a job, who have been out of work for 18 months, have run out of UI benefits. And those who can qualify for welfare are on welfare. But before they could qualify for welfare, they had to cash their RRSPs and use up their life savings. To make matters even worse, the future does not look good for the construction industry in our area.

[Traduction]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 9 mars 1993

Le président: Puisque nous avons atteint un quorum, je déclare ouverte la séance du comité législatif sur le projet de loi C-113. Je voudrais commencer par remercier monsieur Fashion, gérant de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité d'avoir bien voulu prendre la place des témoins qui étaient convoqués à 9 heures, mais qui ne se sont pas présentés. Cela va nous permettre de respecter notre programme et nous vous en remercions.

Monsieur Fashion, auriez-vous l'obligeance de nous présenter la personne qui vous accompagne?

M. Joe Fashion (gérant, trésorier, Section locale 353, Fraternité internationale des ouvriers en électricité): Je suis accompagné d'un de mes collaborateurs, Bill Robinson, qui vient également de Toronto.

Le président: Est-ce la première fois que vous vous présentez devant un comité législatif parlementaire?

M. Fashion: Oui, en effet.

Le président: D'après l'usage, nous vous accordons une heure que vous pouvez utiliser comme bon vous semble. Nous vous proposons de faire d'abord une déclaration liminaire ou un exposé, après quoi les membres du comité pourront vous poser des questions, chaque parti en alternance, à raison de dix minutes pour le premier tour et cinq minutes pour le second.

M. Fashion: C'est très bien, notre exposé ne sera pas long.

Je dirai tout de go que les réductions proposées des prestations d'assurance-chômage vont être désastreuses pour le secteur de la construction. Je parle ici pour la région métropolitaine de Toronto, que je représente.

À l'heure actuelle, nous avons un taux de chômage de 50 p. 100. Pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage il faut avoir travaillé pendant 15 semaines, ce qui, de nos jours, est une condition presque impossible à remplir. Nous avons, même actuellement, des gens qui sont au chômage depuis un an et demi et qui, selon toute probabilité, ne peuvent espérer travailler l'an prochain. C'est une situation catastrophique.

Dans la région métropolitaine de Toronto, nous comptons 6 000 membres, électriciens et apprentis. Voilà déjà deux ans que le secteur de la construction est plongé dans le marasme: à l'heure actuelle, nous avons 1 600 ouvriers qualifiés licenciés de façon permanente, 400 autres ouvriers qualifiés en mises à pied temporaires et 400 jeunes apprentis sans travail.

Quant à ceux qui travaillent leur semaine est, le plus souvent, écourtée et ceux qui cherchent un emploi et qui sont au chômage depuis 18 mois sont arrivés en fin de droits à l'assurance-chômage. Ceux qui sont admissibles reçoivent des prestations d'aide sociale, mais ils ont dû, auparavant, liquider leur REÉR et leurs économies. Ce n'est pas tout: dans notre région, les chances d'une reprise sont très aléatoires.

[Text]

The membership of our local has built a training centre in order to meet the future needs of young men and women who have chosen to take a five-term apprenticeship program in order to become certified electricians. The dreams and ambitions of these young people have been crushed.

Our members don't want welfare or UIC benefits; they want jobs. When you think of the amount of time and money it takes to train an electrician, it doesn't make economic sense to have skilled tradesmen on UIC or social assistance. Our membership reflects the views of all construction workers, who are outraged by the cuts to the unemployment insurance contained in Bill C-113. In the Toronto area, all trades are experiencing 40% to 60% unemployment, and our members need an extension of benefits, not more cut-backs.

The construction industry should be treated differently because of the higher rates of unemployment compared to other sectors. In these poor economic times, we should be allowed to qualify with fewer weeks of work.

• 0910

If the government recognizes that there is a recession when unemployment levels reach 10% through all sectors of the economy, then it should declare a depression in the construction industry, which has levels of unemployment four to six times higher than the average unemployment levels across the country.

We in the construction industry should be exempt from the punitive measures of Bill C-113, and we should be given extended benefits with fewer weeks' contributions for a new claim. There has already been a precedent set in the fishing industry. Their need for special assistance has been recognized, and they have been allowed to qualify with fewer weeks of contributions.

Instead of trying to help the disadvantaged and unemployed and find ways to help them to requalify for UI benefits, this government has proposed a bill that will take money from the citizens who can least afford it. When Toronto was booming, the government took our money to fill their coffers. Now, instead of recognizing our special needs, it has proposed a bill that will cut benefits and make it harder to qualify.

If the employer fills out a form stating that a worker quit or was fired, the worker will not be able to collect unemployment benefits or receive any credit for the months or years he or she may have worked for that employer. Of course, you can appeal your claim, but that will take several months, and the appeal system will be inundated with a backlog of appeals. Meanwhile, you will not get any UI benefits.

Can you imagine the intimidating effect this will have on workers? Some unscrupulous employers will be able to mistreat or abuse vulnerable workers who will be afraid to say anything or they will be fired or recorded as having quit. Hard-working people who quit even after years of continuous employment, perhaps to improve their employment opportunities or learn a new skill, will be totally disqualified from benefits. Workers may feel forced to work

[Translation]

Les membres de notre section locale ont mis sur pied un centre de formation, afin de répondre aux besoins des jeunes gens qui ont choisi de suivre un apprentissage de cinq trimestres qui leur permettant d'obtenir un diplôme d'électricien. Ces jeunes ont vu la débâcle de leurs rêves et de leurs ambitions.

Ce ne sont pas des prestations d'aide sociale ou d'assurance-chômage que réclament nos membres, ce sont des emplois. Quand on pense à ce qu'il faut de temps et d'argent pour former un électricien, il est absurde, du point de vue économique, de payer des ouvriers qualifiés par le biais de l'assurance-chômage ou de l'aide sociale. Nous exprimons l'opinion de tous les travailleurs de la construction, qui trouvent scandaleuses les réductions des prestations d'assurance-chômage incluses dans le projet de loi C-113. Avec un taux de chômage de 40 à 60 p. 100 dans tous les métiers, dans la région de Toronto, ce dont nos membres ont besoin, c'est de prestations prolongées et non de nouvelles coupures.

Le secteur de la construction devrait être traité différemment, compte tenu des taux élevés de chômage qu'il connaît par rapport à d'autres secteurs. Dans le marasme actuel, nous devrions être admissibles aux prestations après une période de travail plus courte.

Si le gouvernement, avec un niveau de chômage moyen de 10 p. 100 pour tous les secteurs de l'économie, déclare qu'il y a une récession, il devrait reconnaître que le secteur de la construction, avec un niveau de chômage quatre à six fois plus élevé dans tout le pays, est dans une profonde dépression.

Dans le secteur de la construction, nous devrions être exemptés des mesures punitives du projet de loi C-113 et, après avoir cotisé pendant une plus courte période, nous devrions avoir droit à des prestations prolongées. Le précédent existe pour le secteur des pêches qui, on l'a reconnu, avait besoin d'une aide exceptionnelle et pour lequel le nombre de semaines de travail exigées pour l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage a été réduit.

Au lieu de tenter d'aider les chômeurs et les gens en difficulté, en trouvant un moyen de rouvrir leurs droits à l'assurance-chômage, ce gouvernement, avec le projet de loi en question, prélèvera de l'argent de la poche de ceux qui sont les plus démunis. Quand la prospérité régnait à Toronto, le gouvernement a rempli ses coffres avec notre argent mais maintenant, loin de tenir compte de la situation dans laquelle nous nous trouvons, il propose un projet de loi qui réduira nos prestations et imposera des conditions plus difficiles à remplir.

Si l'employeur remplit un formulaire déclarant qu'un employé a été licencié ou a quitté volontairement son emploi, ce dernier ne pourra plus toucher de prestations de chômage ni recevoir aucun crédit pour les mois ou les années pendant lesquels il a travaillé pour cet employeur. Il est toujours possible de faire appel, certes, mais cela prendra plusieurs mois, d'autant plus que l'instance d'appel risque de voir ces demandes s'accumuler, et pendant ce temps, l'employé ne touchera aucune prestation.

Pouvez-vous imaginer quel effet d'intimidation cette mesure aura sur les travailleurs? Certains employeurs sans scrupules seront en mesure d'abuser de la situation et d'infliger de mauvais traitements à des travailleurs vulnérables qui n'oseront protester de crainte d'être licenciés ou considérés comme ayant quitté leur emploi. Ceux qui, après des années de durs labeurs et d'emploi continu, décident de partir pour se perfectionner ou pour acquérir de

[Texte]

in substandard conditions or under difficult circumstances or jeopardize their health and safety for fear of losing their job if they complain.

What penalty will an employer receive who knowingly makes a false statement which causes a delay in a claim? Why can't the employee fill out the separation certificate if there is a dispute? The Workers' Compensation Board in Ontario has a procedure which allows the worker to fill out a form 6 and the worker can receive benefits until an appeal is heard.

In the construction industry, workers are exempt from some provisions of legislation that give other workers greater protection. I am referring to the Employment Standards Act. A construction worker receives no recognition of tenure or job protection. An employer can legally lay off a long-term employee with one hour's notice and no severance pay. Construction workers have no seniority lay-off protection or recall.

In the construction industry it is common practice for workers to quit a contractor near the end of a job and go through their hiring hall to take a better job prospect. It is not uncommon for construction workers to have several separation papers in one year giving quit or lay-off as a reason for separation.

Leaving my presentation for a moment, I would point out that these are in the good times when there is work available. Obviously, when there is no work available, not very many people out there quit.

Under Bill C-113, construction workers would not be given credit for the previous employment if they quit. Surely the government must recognize the mobility within the construction industry. Our membership, the skilled craftsmen who have travelled around this country building Canada, will be unduly punished because of the inherent nature of the industry.

The bureaucrats who drafted this bill have obviously no conception of how the real world operates in industry, especially the construction industry. On the other hand, is it a devious attempt to make workers so fed up with the bureaucracy and bungling of the Unemployment Insurance Commission that the public will say, scrap the whole damned thing? The result will be that the citizens of Canada will be treated to the same Third World conditions and treatment that workers endure in Mexico. Maybe this is the level playing field we keep hearing about.

● 0915

We urge this government and the opposition parties to scrap Bill C-113 and instead enact changes that will recognize the special needs of depressed sectors of the economy and extend benefits and make it easier to reapply. Every worker should be given a universal 26-week extension of benefits.

That's my presentation, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Fashion.

[Traduction]

nouvelles connaissances n'auront plus aucun droit aux prestations. La crainte de perdre leur emploi amènera les travailleurs à accepter de travailler dans des conditions difficiles ou anormales, sans se plaindre, mettant ainsi en péril leur santé et leur sécurité.

Comment punira-t-on l'employeur qui, en toute connaissance de cause, signe une fausse déclaration qui retarde le traitement d'une demande de prestations? Pourquoi l'employé ne peut-il, en cas de différend, remplir le certificat de cessation d'emploi? La Commission des accidents du travail de l'Ontario prévoit une procédure permettant à l'employé de remplir le formulaire 6 et de toucher ainsi des prestations jusqu'à ce que l'appel soit entendu.

Dans le secteur de la construction, les travailleurs ne sont pas couverts par certaines dispositions de la loi qui assurent une plus grande protection à d'autres travailleurs. Je parle de la Loi sur les normes d'emploi. Dans la construction, il n'y a pas de titularisation et on n'est jamais assuré d'un emploi. L'employeur a le droit, avec une heure de préavis et sans indemnité de licenciement, de mettre à pied un employé qui a de longues années de service, et l'ancienneté ne protège pas des licenciements et n'assure pas le rappel au travail.

Il est d'usage courant, dans la construction, de quitter un emploi quand les travaux touchent à leur fin et de se présenter au bureau de placement pour en trouver un meilleur. Aussi est-il courant, pour les ouvriers de la construction, d'avoir, au cours d'une année, plusieurs déclarations de cessation d'emploi donnant pour motif soit un départ volontaire, soit un licenciement.

J'aimerais faire remarquer, sur ce point, que c'est là l'usage courant quand le travail ne manque pas, mais qu'il y a peu de départs volontaires quand il n'y a pas de travail, comme en ce moment.

Avec le projet de loi C-113, les ouvriers du secteur de la construction qui quittent un emploi ne reçoivent pas de crédit pour l'emploi précédent. Or, dans un secteur comme le nôtre, le gouvernement devrait reconnaître que la mobilité est nécessaire. Ce projet de loi punirait injustement nos membres, les ouvriers spécialisés appelés partout pour construire le Canada, en raison de la nature même de ce secteur.

Ceux qui ont préparé ce projet de loi ignorent, de toute évidence, comment fonctionne le marché du travail dans notre secteur, mais en même temps, c'est une tentative perverse de dégoûter les travailleurs de la bureaucratie et de l'inefficacité de la Commission d'assurance-chômage, au point que les gens en arriveront à réclamer la suppression de ce régime honni. La conséquence, c'est que les Canadiens devront travailler dans des conditions dignes du Tiers-Monde et accepter les traitements que subissent les travailleurs mexicains. C'est peut-être ce à quoi l'on fait allusion quand on nous rabâche qu'il doit y avoir un seul poids, une seule mesure pour tous.

Nous demandons au gouvernement et au parti d'opposition d'abandonner le projet de loi C-113 et d'adopter des dispositions reconnaissant les besoins spéciaux des secteurs en crise, prolongeant la période d'application des prestations et facilitant la présentation de nouvelles demandes. Tout travailleur devrait bénéficier d'une extension automatique des prestations de 26 semaines.

J'ai terminé mon exposé, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Fashion.

[Text]

Mr. Allmand, are you going to start the questioning?

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Yes. Thank you, Mr. Chairman.

Thank you very much for appearing. It is too bad our time is so limited.

Because a lot of people do not understand employment conditions in the construction industry, I think you should put on the record exactly how your members operate. If I understand correctly, the electricians, through the hiring hall, go from one job to another, depending on what construction is available. They may get a job to work on a construction project for six months, maybe a year, maybe two months. If I understand, you say that when it gets near the end of their project, they sometimes quit to make sure they pick up a new job that might be coming on stream down the street, so they can continue working.

Would you explain this a bit more? It's not the usual type of employment. When somebody works in the automobile industry, they work there for their whole life, unless there are slow-downs or lay-offs. In the construction industry, your work depends to a great extent on the construction available, and therefore a job that starts today may end six months later, and so on. Would you describe how this happens, why these men quit, and why you consider that to be just cause for quitting?

Mr. Fashion: It's not unusual for a member of mine to have 10 or 12 jobs a year. In fact, some have a lot more employers than that in a year, depending on conflicts with foremen on the job sites. Health and safety is a big reason our members have problems on job sites. In fact, it's not uncommon for them to quit a job because of health and safety reasons.

Another thing that goes on in the construction industry is that if there's no work in your home local, you'll try to travel to another local. At the present time we have people working in the Windsor area, we have people in Sudbury, we have people in B.C., and we also have people on the east coast. If these people find that their name has come to the top of the list, rather than stay away in another part of the province or in other provinces, keeping up two residences, they would quit at that time to come back home to take a job and work in the Metro Toronto area. Obviously it's a lot cheaper for a worker to work that way than to have two residences, which he can hardly afford. When you're on the road, you're just barely breaking even; you're just able to feed your family is all you're doing. You can't build up any savings that way.

It's not unusual for people to be looking in another area. Possibly it might be a job that they think is going to last a year. If they're on a short-term job and their name comes up on the list at the hall, and there's a long-term job that they think is going to be there—and they are taking a chance, they might not get it—they have to quit before they can take that job. It puts them at a great disadvantage.

[Translation]

Monsieur Allmand, allez-vous être le premier à poser les questions?

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Oui. Merci, monsieur le président.

Je vous remercie d'être venu témoigner. C'est dommage que nous ne disposions que de si peu de temps.

Beaucoup de gens ne comprennent pas quelles sont les conditions d'emploi dans l'industrie de la construction et je pense que vous devriez donc nous les expliquer clairement. Si je comprends bien, les électriciens s'adressent au bureau de placement pour trouver leur prochain emploi et passent ainsi d'un emploi à l'autre; cela dépend des emplois disponibles dans le domaine de la construction. Parfois ils travaillent sur un chantier pendant six mois, parfois pendant un an, parfois pendant deux mois. Si je comprends bien ce que vous dites, lorsque la fin de leur contrat approche, ils quittent parfois leur emploi pour s'assurer d'un nouveau travail.

Pourriez-vous nous donner des détails à ce sujet? C'est un travail un peu spécial. Les ouvriers de l'industrie automobile y travaillent toute leur vie, sauf lors de grèves perlées ou de mises à pied. Dans votre industrie, le travail dépend, dans une grande mesure, des projets de construction en cours et un emploi peut ne pas se prolonger au-delà de six mois. Pourriez-vous nous expliquer comment cela marche, pourquoi ces ouvriers quittent leur emploi et pourquoi vous estimez qu'il s'agit là d'un motif valable pour ce faire?

M. Fashion: Il n'est pas inhabituel pour un membre de mon syndicat d'avoir 10 ou 12 emplois au cours d'une année. En fait, certains en ont bien davantage, cela dépend des conflits qui peuvent survenir avec les contremaîtres sur les lieux de travail et qui sont très souvent liés à des questions d'hygiène et de sécurité au travail. En fait, il n'est pas inhabituel d'abandonner son travail à cause de cela.

Un autre facteur dont il faut tenir compte dans le domaine de la construction, ce sont les déplacements. À l'heure actuelle, nous avons des membres qui travaillent dans la région de Windsor, à Sudbury, en Colombie-Britannique et sur la côte est. S'ils savent que leur nom est arrivé en haut de la liste à Toronto, plutôt que de rester dans une autre région de la province ou dans d'autres provinces et de maintenir deux résidences, ils abandonnent leur emploi pour revenir chez-eux et travailler dans la région métropolitaine de Toronto. C'est évidemment beaucoup moins cher de procéder de cette façon, plutôt que d'avoir deux résidences à la fois, sans pouvoir se le permettre vraiment. Quand on ne vit pas de chez-soi, il est très difficile de joindre les deux bouts et le salaire est à peine suffisant pour nourrir sa famille. Pas question alors d'économiser.

Il est courant que les gens cherchent du travail dans d'autres régions. Il se peut qu'il s'agisse d'un emploi qui durera un an, mais s'il s'agit d'un emploi de très courte durée et que leur nom est au haut de la liste du bureau de placement, et s'ils pensent qu'un emploi à long terme va peut-être être offert, ils risquent alors le tout pour le tout, ils abandonnent leur emploi avant d'être certains d'avoir le nouveau. Évidemment, cela les met dans une situation précaire.

[Texte]

Mr. Allmand: The government says they already have in the law... and they're going to improve that by putting into the law a wider range of stipulated just causes for quitting. Most of the new ones are ones that were already in the jurisprudence or in the legal precedents of the law.

We've tried to say that despite that there are many grey areas and it isn't always easy to prove just cause. What is your experience? These men you're speaking about who do the sorts of things you are saying, who take on a job maybe 200 miles from their home just to work but then they see a better one back in their own city so they quit the first job to go to the other, what experience have they had in proving just cause and avoiding the present penalty, which is 7 to 12 weeks? What's your experience in their winning their cases on just cause for those kinds of things?

• 0920

Mr. Fashion: It is not something we've had a great problem with over the last five years, because during the boom we were trying to get electricians to come to Toronto from all over Canada. In fact, we had 1,500 electricians working from across Canada in the greater Metro area.

We never really had a problem with quitting during those periods. You would quit one job, go to the other employer and start work immediately. You wouldn't be applying for UIC, so no appeal would be required. But I foresee in the future that our people who are quitting are going to have a problem appealing.

Mr. Allmand: Even though it's in the law, there are specified criteria defining what just cause is. Is it always easy to get the proof? Is it always easy to go through the appeal process to prove your cases?

The other question I wanted to ask you is this. The presumption underlying this bill is that these people are quitting, they're goofing off to go on a holiday. I think whoever drafted the bill forgot that there is another provision in the Unemployment Insurance Act that says you must always be ready and available for work or you lose your benefits entirely. Anybody who quits and doesn't make himself available doesn't get UI. But from what you tell me, they're continually looking for work. What about the proof? Is it an easy thing to prove just cause before the referees or the arbitrator?

Mr. Fashion: You have hit on something. There are so many appeal processes around there. There are appeals for the Workers' Compensation Board. We have appeals at the labour board, when we take grievances. At one time you used to be able to resolve these appeals in one or two sittings. Today, it's not uncommon for the Workers' Compensation Board to set 20 dates for something that they're dealing with.

Mr. Allmand: We'd better stick to UI because we only have limited time.

[Traduction]

M. Allmand: Le gouvernement nous dit que la loi prévoit déjà la possibilité d'abandon d'emploi pour motif valable, et que l'on va améliorer la situation en précisant dans la loi toute une gamme de raisons valables d'abandon d'emploi. Ces motifs se trouvaient déjà dans la jurisprudence et dans les précédents.

Ce que nous essayons de faire comprendre, c'est qu'en dépit de cela, il existe beaucoup de zones grises et de plus, qu'il n'est pas toujours facile de prouver qu'il s'agit bel et bien d'une raison valable. Qu'en pensez-vous? Ces travailleurs qui acceptent un emploi, peut-être à 200 milles de chez-eux, tout simplement parce qu'ils veulent travailler, mais qui se rendent compte par la suite qu'il existe un meilleur emploi dans leur propre ville et qui quittent le premier pour accepter le second, quelle est leur expérience? Ont-ils pu prouver que cet abandon d'emploi était fait pour un motif valable et ont-ils pu éviter la pénalité qui est actuellement de 7 à 12 semaines? Ont-ils pu gagner leur cause, ont-ils pu prouver qu'ils avaient abandonné leur premier emploi pour un motif valable?

M. Fashion: Cela ne nous a pas posé beaucoup de problèmes au cours des cinq dernières années; en effet, au cours de la vague de prospérité, nous avons essayé d'embaucher des électriciens de partout au Canada pour venir travailler à Toronto. En fait, 1 500 électriciens de tout le pays travaillaient dans la région métropolitaine de Toronto à cette époque.

Il n'y a jamais eu de problèmes à cause d'un abandon de poste pendant cette période. Quand on quittait un emploi, on en trouvait un autre immédiatement et il n'était donc pas nécessaire de demander l'assurance-chômage, il n'y a donc pas eu d'appel à ce sujet. Cependant, je pense que cela pourrait poser des problèmes à l'avenir pour ceux qui quitteront leur emploi et qui devront faire appel.

M. Allmand: Même si des dispositions sont prévues à cet effet dans la loi, il existe des critères bien précis définissant le motif valable. La preuve est-elle toujours facile à établir? Est-il toujours facile de se défendre en cas d'appel?

Je voulais vous poser une autre question. Le projet de loi prend pour acquis que les personnes qui abandonnent leur emploi le font tout simplement pour partir en vacances. Il ne faut pas oublier ceci: la Loi sur l'assurance-chômage prévoit que tout prestataire doit être disponible pour un emploi, sans quoi il se voit retirer ses prestations. Toute personne qui abandonne son emploi et n'est pas disponible pour un emploi se voit refuser ses prestations d'assurance-chômage. D'après ce que vous nous dites, vos travailleurs sont continuellement à la recherche d'un autre emploi. Cependant, est-il facile de prouver que l'on a quitté l'emploi précédent pour un motif valable devant le conseil arbitral ou le juge arbitre?

M. Fashion: Vous mettez le doigt sur quelque chose d'intéressant. Il y a toute une gamme de procédures d'appel, devant la Commission des accidents du travail, devant la Commission des relations de travail, dans le cas de griefs. A une époque, il était possible de régler ces appels en une ou deux séances, mais aujourd'hui, la Commission des accidents du travail peut très bien prévoir 20 séances pour un seul appel.

M. Allmand: Il vaudrait mieux vous en tenir à l'assurance-chômage car notre temps est limité.

[Text]

Mr. Fashion: I foresee that you are going to have to employ hundreds and possibly thousands of people. The WCB got into that trap, as did the Ontario Labour Relations Board. It's almost impossible to get anything done, and I think the UIC is going to head in the same direction. So instead of a saving to the UIC, you're going to end up with a bureaucracy that you won't be able to afford. You'll end up spending more money.

Mr. Bill Robinson (Business Representative, Local 353, International Brotherhood of Electrical Workers): Could I add one thing to that?

Mr. Allmand: Sure.

Mr. Robinson: Let's say that a member quits a job to go to another job. He could have been working for that employer for a year, six months, two years. The greatest effect this will have is when he works at his next job for three months, six months, and then he gets laid off. He is trying to extend his work period by quitting near the end of a job to take a job that might last three to six months longer. Then when he applies for UI benefit, the period he worked for the previous employer that he quit, as I understand it, will not be credited. Therefore, he'll be ineligible for UI, or his qualifying period will be greatly reduced.

Mr. Allmand: That's a whole other problem that hasn't even been dealt with in this bill.

Mr. Robinson: Yes. That's the major problem we foresee with our members, because of the transient nature of the industry we're in.

Mr. Allmand: If this goes through as is, and people are totally denied their unemployment insurance benefits, what do you see as the impact on the construction industries, especially the electrical workers you're with? Workers will not be able to get any UI at all if they leave a job in order to pick up a better job that will last for a longer time. For example, they might go back to their own town or their own city. Will this totally leave them without income? For people who really want to work, is this just another transfer to the welfare system?

• 0925

Mr. Fashion: I believe it is another transfer to the welfare system, and we've already pointed out that our members do want to work, or else why would they travel around the country to try to get other jobs?

Another thing that doesn't show up, and it's something for the future—these people are burning their savings up by having to travel around the country. They're cashing in their RRSPs. We even have people today who have had to cash in their pension plans because they're out of money. This is sad. All that money has been built up over a working person's life—maybe the last ten years. They have it invested in pension money, but it's going to be gone.

Mr. Allmand: Thank you very much, Mr. Chairman.

[Translation]

M. Fashion: Je pense qu'on va finir par devoir embaucher des centaines, ou peut-être des milliers, de personnes. C'est ce qui s'est passé d'ailleurs à la Commission des accidents du travail, ainsi qu'à la Commission des relations de travail de l'Ontario. Les choses n'avancent pas vite et je crois que c'est ce qui va se passer pour la Commission d'assurance-chômage. Donc, au lieu de faire des économies, on va finir par dépenser beaucoup plus d'argent pour créer un monstre bureaucratique.

M. Bill Robinson (agent de la Section 353, Fraternité internationale des ouvriers en électricité): Pourrais-je ajouter quelque chose?

M. Allmand: Bien sûr.

M. Robinson: Prenons le cas d'un membre de notre section qui quitte un travail pour en prendre un autre. Il se peut qu'il ait travaillé pour cet employeur un an, six mois, deux ans. L'impact des changements proposés se fera vraiment sentir lorsqu'après avoir travaillé pendant trois mois ou six mois ailleurs, il se fera mettre à pied. En fait, cette personne essaie de prolonger sa période de travail en abandonnant un premier emploi presque à la fin de celui-ci pour en prendre un autre qui pourrait durer de trois à six mois. Quand il présentera une demande de prestation d'assurance-chômage, on ne tiendra pas compte du premier emploi qu'il a abandonné. Il n'aura donc pas droit à l'assurance-chômage ou, en tout cas, sa période de référence sera grandement réduite.

M. Allmand: C'est là tout un autre problème qui n'a même pas été évoqué dans ce projet de loi.

M. Robinson: Oui, mais c'est le problème le plus important qui se pose pour nos membres puisque ceux-ci changent tellement d'emploi si souvent. C'est la nature même de notre secteur.

M. Allmand: Si le projet de loi est adopté tel quel, si ces travailleurs se voient refuser leurs prestations d'assurance-chômage, quel sera, à votre avis, l'impact sur les industries de la construction, spécialement les travailleurs de l'électricité? Ceux-ci ne pourront plus obtenir de prestations s'ils quittent un emploi pour en décrocher un meilleur où ils peuvent rester plus longtemps. Ils retourneront chez eux, par exemple. Quel sera leur moyen de subsistance? Alors qu'ils veulent travailler, ces ouvriers devront alors dépendre du de l'aide sociale.

M. Fashion: Je crois que c'est un autre transfert du problème au système d'assistance sociale, et nous avons déjà affirmé que nos membres veulent travailler, autrement, pourquoi parcoureraient-ils le pays à la recherche d'emplois?

Il y a autre chose que l'on ne voit pas et que l'on doit prendre en compte pour l'avenir: ces gens doivent sacrifier leurs économies pour parcourir le pays. Ils liquident leur REER. Nous avons même des membres aujourd'hui qui doivent liquider leur fonds de retraite parce qu'ils n'ont plus d'argent. C'est malheureux. Ces travailleurs ont mis toute une vie à économiser cet argent—ou les 10 dernières années. Ils l'ont investi dans leur fonds de retraite, mais ils vont le perdre.

M. Allmand: Merci beaucoup, monsieur le président.

[Texte]

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): Mr. Fashion, Mr. Robinson, thank you very much for your presentation.

Mr. Fashion, how many workers do you represent in the IBEW?

Mr. Fashion: We represent 6,000 members in the greater Toronto area.

Mr. Samson: To your knowledge, of those 6,000 people you represent, do you know of any who have quit their job simply because they wanted to sit at home and do nothing?

Mr. Fashion: Not one.

Mr. Samson: You don't have any on record that you're aware of?

Mr. Fashion: No, I do not.

Mr. Samson: Let's say, then, that your workers leave an employment for a reason. It's because they're moving to another job, or it's because of health and safety, or it's because there is something that compels them to leave that particular employer to go on to another employer. They're not a burden on the UI system as a result of their quitting for no reason.

Mr. Fashion: I think your question also hits on something. Don't get the impression everybody quits to move on. The reason most of our members are released is that they're laid off. Probably 70% of them are laid off because there are no work opportunities left on a project. Probably the other 30% quit because, especially in this economy, they are looking to improve. But I don't know of any of them who are quitting to sit home and get UIC. In fact, our members hate being on UIC.

Mr. Samson: Do you represent people at the appeal levels yourself?

Mr. Fashion: I don't, but my assistants do.

Mr. Samson: When they go to do the presentation on the appeals, one of the additional reasons that have been put into this legislation for leaving with just cause is (f), which reads:

(f) reasonable assurance of another employment in the immediate future;

I worked in the construction industry. Prior to being elected, at some point I was a plumber. I know a little bit about the construction industry. I know what it's like to be laid off. I know what it's like to have to look for another job.

Having said that, when your members leave an employment near the end of their contract, near the end of the job... They can see the end is coming soon, so they have an opportunity, as you pointed out in your brief, to go elsewhere, perhaps to go back home to get a job. We both know, and I think everyone in this room knows, that the construction industry in some cases has companies that fold up, and they go bankrupt. It's difficult to foresee whether a project is going to be completed or not in some cases. Now, this reads:

[Traduction]

M. Samson (Timmins—Chapleau): Monsieur Fashion, monsieur Robinson, je vous remercie d'avoir exposé votre point de vue.

Monsieur Fashion, combien de travailleurs la FIOE représente-t-elle?

M. Fashion: Nous représentons 6 000 travailleurs dans la région du grand Toronto.

M. Samson: À votre connaissance, y a-t-il parmi les 6 000 travailleurs que vous représentez des personnes qui abandonnent leur emploi simplement parce qu'elles veulent rester à la maison et ne rien faire?

M. Fashion: Pas une seule.

M. Samson: Vos dossiers ne font mention d'aucun cas semblable?

M. Fashion: Non.

M. Samson: Admettons alors que vos travailleurs quittent leur emploi parce qu'ils ont une raison. C'est parce qu'ils acceptent un autre emploi, ou c'est à cause des conditions de santé et de sécurité, ou c'est parce qu'ils sont contraints, pour une raison quelconque, de quitter leur employeur du moment pour aller ailleurs. Ces personnes ne taxent pas le système d'assurance-chômage parce qu'elles ont quitté leur emploi sans raison.

M. Fashion: Votre question en soulève une autre. Il ne faut pas penser que tout le monde quitte son emploi pour aller ailleurs. C'est parce qu'ils sont licenciés que la plupart de nos membres cessent d'occuper leur emploi. Environ 70 p. 100 d'entre eux sont licenciés parce qu'il n'y a plus de travail sur le chantier. Les autres 30 p. 100 quittent leur emploi probablement parce que, surtout dans notre économie, ils cherchent à améliorer leur sort. Mais je ne connais personne qui ait quitté son emploi pour rester à la maison et toucher de l'assurance-chômage. En fait, nos membres détestent dépendre de l'assurance-chômage.

M. Samson: Est-ce que vous représentez vous-même les travailleurs au cours de la procédure d'appel?

M. Fashion: Moi non, mais mes adjoints oui.

M. Samson: Lorsqu'ils auront à représenter vos membres dans la procédure d'appel, il faudra qu'ils tiennent compte de l'article f) qui ajoute à cette loi une raison valable de quitter un emploi, je cite:

f) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat;

J'ai travaillé dans l'industrie de la construction. Avant d'être élu, j'ai été plombier pendant un certain temps et je connais un peu l'industrie de la construction. Je sais ce que c'est que d'être licencié et d'avoir à chercher un autre emploi.

Cela dit, lorsque vos membres quittent leur emploi vers la fin de leur contrat, quand le travail tire à sa fin... ce qu'ils peuvent constater, ils ont donc une occasion, comme vous l'avez mentionné dans votre mémoire, d'aller ailleurs, peut-être de rentrer chez eux et d'y trouver du travail. Nous savons tous les deux, et je crois que tout le monde ici présent le sait, qu'il y a des cas dans l'industrie de la construction où les entreprises ferment leurs portes ou font faillite. Il est difficile de prévoir si un projet sera mené à terme ou non dans certains cas. Maintenant, on dit ceci:

[Text]

(f) reasonable assurance of another employment in the immediate future;

Let's say you leave your current employer and you have reasonable assurance you're going to get another employment with another employer. My understanding of the bill is that if you quit, with reasonable assurance of an immediate job in the future. . . You go to the new employer, but for some reason or other, you're terminated prior to having established the number of weeks required to collect UI at that job. Now you have to prove just cause for leaving that other job.

In that kind of scenario, are you aware of any appeals that have been held where the agent has said, sorry, you don't qualify because you should have stayed at that job until it was completed and then moved? Are you aware of cases like that, of people being disqualified even though they did have an occasion to get a job in the immediate future but, for some reason or other, it didn't work out? Let's say the company went bankrupt or the job was terminated; for some reason it didn't get completed.

• 0930

What I'm trying to establish here, Mr. Fashion, is this. There are deficiencies in the current legislation and the new legislation doesn't do anything to address any of those deficiencies. I'm asking you whether you are aware of any of those kinds of cases that have come up.

Mr. Fashion: I am not aware, but as I pointed out earlier, my assistants do the appeals. But I do foresee the problem you are referring to happening. It's certainly going to happen. But Bill will answer that question.

Mr. Robinson: We have a health and safety rep in Ontario. Bill 208 was supposedly going to put more onus on the employee and the employer to sit down and resolve problems on the job site. But unfortunately it doesn't always work the way it was intended.

If you have a trained health and safety rep, there is no protection under the act to protect his job. Likewise, in Ontario, they have what they call the right to refuse to work in an unsafe condition. Of course, these things can lead to problems between foremen and men working on a construction site. If they feel there's an unsafe condition and maybe the ministry comes out and agrees with them, then it's pay-back time later on down the road.

I've had an instance where there was a refusal on the job site. The next morning the whole crew was laid off. We wrote to the ministry, asking them to enforce their own regulations. There was no enforcement of this particular action. That's a major problem we've had.

[Translation]

f) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat;

Alors, disons que vous avez quitté votre employeur actuel et que vous avez l'assurance raisonnable d'obtenir un autre emploi ailleurs. Si je comprends bien le projet de loi, si vous quittez votre emploi avec l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat. . . Vous entrez chez votre nouvel employeur, mais pour une raison quelconque, vous êtes licencié avant d'y avoir passé le nombre de semaines voulues pour toucher l'assurance-chômage. Maintenant vous êtes obligé de prouver que vous aviez une raison valable de quitter votre ancien emploi.

Dans de pareils cas, y a-t-il eu des appels où l'agent a débouté un de vos membres en disant: Désolé, vous n'avez pas droit aux prestations parce que vous auriez dû conserver votre ancien emploi pour terminer le travail, et ne partir qu'après cela? Avez-vous connaissance de cas comme ceux-là, où les gens n'ont pas droit à l'assurance-chômage même s'ils ont pu rapidement obtenir un emploi qu'ils n'ont pu conserver pour une raison ou une autre? Disons que l'entreprise a fait faillite ou que l'on a mis un terme au projet; pour une raison quelconque, le travail n'a pas été achevé.

Voici ce que j'essaie de savoir, monsieur Fashion. Il y a des lacunes dans la loi actuelle et le nouveau projet de loi ne les comble nullement. Je vous demande si vous êtes au courant de cas de ce genre.

M. Fashion: Je ne suis pas au courant de cas comme celui-là mais, comme je l'ai dit plus tôt, ce sont mes adjoints qui se chargent des appels. Le problème que vous soulevez pourrait fort bien se poser. Il va certainement se poser. Mais Bill répondra à cette question.

M. Robinson: Nous avons un représentant à l'hygiène et à la sécurité en Ontario. La loi 208 était censée faire obligation à l'employé et à l'employeur de se concerter afin de résoudre les problèmes au travail. Mais malheureusement, la loi n'a pas toujours eu l'effet voulu.

Si vous avez un représentant à l'hygiène et à la sécurité dûment formé, rien dans la présente loi ne protège son emploi. Parallèlement, en Ontario, nous avons ce qu'on appelle le droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses. Bien sûr, ce genre de situation peut causer des problèmes entre contremaîtres et travailleurs sur un chantier de construction. Si les travailleurs estiment que les conditions de travail sont dangereuses et que le ministère leur donne raison, l'employeur se voit contraint de les indemniser.

J'ai été témoin d'un cas où il y a eu refus de travailler sur le chantier. Le lendemain matin, toute l'équipe était licenciée. Nous avons écrit au ministère pour lui demander d'appliquer son propre règlement. Dans ce cas particulier, le règlement n'a pas été appliqué. C'est l'un des grands problèmes que nous avons eus.

[Texte]

The carpenters and the sheetmetal workers in our area had indications where health and safety reps were laid off after participating on job site committees. It took them months at the labour board to get them reinstated. But the reinstatement order wasn't carried forth; therefore, it took months and months again. So the lesson that is taught to the workers on the site is forget about safety.

This all ties into it. This bill weakens the ability of a worker to object to a situation that might endanger his health and safety for fear that he will be laid off, and there could be months of appeals, or whatever, before he gets any money. It is a lesson that is learned very quickly by the men on the job or the women on the job, who know that if they do complain down the road they'll be given a dismissal, for some other reason, to pay back for what had happened months before or weeks before.

Mr. Samson: Under the threat of not getting UI.

Mr. Robinson: Yes.

Mr. Samson: Let's say they refuse under Bill 70, which is an Ontario bill, health and safety legislation. They're threatened as a result of that by the fact they're going to get laid off or fired or whatever. They will be fired and they won't get UI benefits.

Mr. Robinson: Right. For instance, let's say there is an unsafe area that you are assigned to work in. The procedure for a refusal is that the worker goes to his supervisor and explains that he feels the situation is an unsafe one. The foreman gets in touch with the health and safety representatives and they make a determination. If they can't, they call in the ministry and the ministry makes a determination.

Now, if it's a grey area—the worker may be in a situation of toxic fumes from paint or whatever he's concerned about, or the crew is concerned about, as in the case that I described earlier—the ministry may say, okay, it's an unsafe situation. Well, the employer may get mad and lay them all off. That's an instance. On the other hand, they might say, well, it's a marginal thing. Then later on the foreman may lay him off or may fire him and say: You had no right to refuse. It was proved that you were wrong. You may have thought you smelled toxic fumes, but they weren't toxic fumes. The ministry came out and did an air sampling. Therefore, because of what you did, we are going to discipline you by firing you. That could happen.

• 0935

What is the likelihood of somebody complaining about too much carbon monoxide in a building where they are pouring a slab and they have cement trucks and conveyors with gasoline engines running away and there is a blue haze? I have gone out there with an air sampling device and taken samples. It looks perfectly great, but there are guys fainting. Yet the level of toxicity in the air is sufficient that they are required to work.

[Traduction]

Les charpentiers et les blindeurs de notre région ont été témoins de cas où les représentants à l'hygiène et à la sécurité ont été licenciés après avoir siégé à des comités de chantier. Il a fallu des mois à la Commission des relations de travail pour les faire réintégrer. Mais l'ordonnance de réintégration n'a pas été respectée; c'est pourquoi il a fallu encore des mois et des mois. C'est ainsi qu'on fait comprendre aux travailleurs que sur les chantiers, il faut oublier toute considération de sécurité.

Tout cela rejoint notre problème. Ce projet de loi diminue les moyens qu'a un travailleur de s'opposer à une situation qui compromet sa santé et sa sécurité, car il craindra d'être licencié et il lui faudra attendre des mois le résultat d'un appel ou autre recours avant de toucher la moindre compensation. C'est une leçon qu'apprennent très vite les hommes et les femmes sur les chantiers; ils savent que s'ils se plaignent, ils seront licenciés pour une raison quelconque en guise de représailles pour ce qui s'est produit des mois ou des semaines avant.

M. Samson: Avec la menace de ne pas toucher d'assurance-chômage.

M. Robinson: Oui.

M. Samson: Disons que des ouvriers refusent de travailler en invoquant la loi 70, qui est une loi ontarienne régissant l'hygiène et la sécurité au travail. On les menace en conséquence de licenciement, ou de congédiement, etc. Les travailleurs congédiés n'auront pas droit à l'assurance-chômage.

M. Robinson: C'est exact. Par exemple, disons que vous êtes assigné à un site de travail dangereux. Pour refuser d'y travailler, le travailleur doit s'adresser à son superviseur et lui expliquer pourquoi il juge la situation dangereuse. Le contremaître contacte les représentants à l'hygiène et à la sécurité et ils prennent une décision. S'ils ne peuvent s'entendre, ils font appel au ministère et c'est le ministère qui décide.

Maintenant, si la situation est incertaine—par exemple, le travailleur est exposé aux fumées toxiques émanant de la peinture ou se trouve dans une situation quelconque qui l'inquiète, ou qui inquiète l'équipe, comme dans le cas que j'ai décrit tout à l'heure—et le ministère dit: Très bien, la situation est dangereuse. Eh bien, l'employeur peut se fâcher et licencier tout le monde. Cela peut arriver. D'un autre côté, le ministère peut dire: Eh bien, il n'y a pas de quoi s'inquiéter. Et plus tard, le contremaître licenciera ou congédiera le travailleur en lui disant: Tu n'avais pas le droit de refuser. On a prouvé que tu n'avais pas raison. Tu as peut-être pensé que tu avais senti des fumées toxiques, mais ce n'était pas cela. Les gens du ministère sont venus et ont fait un échantillonnage de l'air. Donc, pour te punir, nous allons te congédier. Cela peut arriver.

Il ne faut pas s'attendre à ce que quelqu'un se plaigne parce qu'il y a trop de monoxyde de carbone dans un immeuble où l'on fait une coulée de béton, où il y a des camions de ciment et des convoyeurs dont les moteurs à essence marchent tout le temps, et où il y a des vapeurs bleues. J'ai pris moi-même des échantillons d'air avec une machine. Les résultats sont parfaits, mais les gars s'évanouissent. Et pourtant, le niveau de toxicité de l'air est assez bas pour qu'ils demeurent obligés de travailler.

[Text]

Another example is an asbestos manufacturing plant. You walk through the plant and your nose and eyes can feel it. You can hardly breathe. You get the ministry out and it says, listen, if you can see 10 feet in front of your face, then the level is acceptable. But to someone who has asthma or who has problems to begin with, they can hardly breathe. This is the problem that workers face.

Mr. Samson: So under the worst scenario—

The Chairman: Can you wind it up?

Mr. Samson: Yes. Under the worst scenario, then, as the legislation stands today that person who would get fired or would quit under those conditions you just described would get 14 weeks penalty and a reduction to 50% in benefits. Under the new legislation he would get zip.

Mr. Robinson: That is right.

Mr. Fashion: But also there is the threat out there that the foreman who cannot get around you can still come to you and say he wants you to do... whatever he wants you to do, and if you refuse, he says, look, if you're not going to do that, I'm writing on your slip that you quit. He does not have to lay him off. Now he has him. He can get him to do whatever he wants to do by the threat that if he doesn't do what he wants, he's putting down "quit". The appeal procedure is not going to rescue you. The guy is done.

M. Robitaille (Terrebonne): Monsieur le président, vous me permettez de souhaiter la bienvenue à nos témoins. Je vais aller directement aux faits, étant donné qu'on a dix minutes et que la question est très intéressante.

Il y a des choses que je ne comprends pas ici ce matin, monsieur le président. J'ai l'impression qu'il y a peut-être un certain manque de compréhension. Monsieur m'a l'air très honnête dans ses propos, mais vous me permettez de faire une mise en situation pour revenir à ce dont on discutait tout à l'heure concernant les changements d'emploi.

Je vais vous faire une mise en situation. Une personne travaille six mois à un endroit et décide de quitter cet emploi pour aller occuper un nouvel emploi, cela pour toutes sortes de raisons: de meilleures conditions, un travail plus intéressant, etc. Au bout d'un mois, cette entreprise décide de licencier ses gens. Vous sembliez dire tout à l'heure que cette personne n'aurait pas droit à des prestations d'assurance-chômage. Qu'est-ce qu'il y a dans la loi qui vous fait penser cela?

Avez-vous bien compris ma question?

Mr. Robinson: Excuse me. Are you talking about Bill C-113 or the present legislation as it exists?

M. Robitaille: Eh bien, tout à l'heure, vous avez fait une affirmation. Vous avez parlé d'une personne qui travaille depuis un certain nombre d'années à un endroit, qui décide de quitter son emploi pour aller occuper un nouvel emploi et qui perd ce nouvel emploi au bout d'un mois parce que l'entreprise décide de réduire ses effectifs. La personne en question quitte pour des motifs valables. Vous avez dit tout à l'heure, et vous sembliez très honnête quand vous avez fait

[Translation]

Prenons aussi l'exemple d'une usine qui fabrique des produits à partir d'amiante. Vous n'avez qu'à marcher dans l'usine, votre nez et vos yeux vous le disent et vous avez de la difficulté à respirer. Vous appelez le ministère qui vous dit: Écoutez, si vous pouvez voir à dix pieds devant vous, le niveau est acceptable. Mais une personne qui souffre d'asthme ou qui a d'autres problèmes respiratoires peut à peine respirer. C'est le problème auquel les travailleurs font face.

M. Samson: Donc, selon un scénario du pire. . .

Le président: Pouvez-vous conclure?

M. Samson: Oui. Donc, selon un scénario du pire, avec la loi que nous avons aujourd'hui, la personne qui serait congédiée ou qui quitterait son emploi dans les conditions que vous venez de décrire aurait une pénalité de 14 semaines et une réduction de 50 p. 100 dans ses prestations. Avec la nouvelle loi, cette personne n'aurait rien.

M. Robinson: C'est exact.

M. Fashion: Mais il y a aussi le risque que le contremaître qui n'a pas de motif valable de congédier le travailleur lui demande quand même de faire quelque chose. . . n'importe quoi, et si le travailleur refuse, le contremaître dit: Écoute, si tu ne fais pas ce que je te dis de faire, je vais écrire sur ta fiche que tu as abandonné ton emploi. Il n'a même pas à licencier le travailleur. Maintenant, il le tient. Le contremaître peut lui faire faire tout ce qu'il veut parce que si le travailleur n'obéit pas, le contremaître peut écrire «abandon» sur la fiche. La procédure d'appel ne vous sauvera pas. Le gars est fichu.

Mr. Robitaille (Terrebonne): Mr. Chairman, I wish to welcome our witnesses. Since we only have 10 minutes and since the question is very interesting, I will go straight to the heart of the matter.

There are things that I do not understand here this morning, Mr. Chairman. I feel that there may be some kind of misunderstanding. The gentleman's statements came across as very sincere, but to get back to what we were discussing earlier concerning changes in employment, I would like to draw upon a real-life situation.

For instance. Let us say that a person works for six months at a given place and decides to leave that job for another, for one reason or the other: better working conditions, more interesting work, etc. One month later, that company decides to lay-off its people. It seems to me you were saying earlier that that person would not qualify for UI benefits. What is there in the bill that makes you think that?

Do you understand my question?

M. Robinson: Excusez-moi. Parlez-vous du projet de loi C-113 ou de la loi actuelle?

Mr. Robitaille: Well, earlier, you made a statement. You were talking about a person who has worked for a certain number of years at a given place, and who decides to quit his job to get a new one and who loses that new job after a month, because the company has decided to cut down its staff. The person in question has left his job for just cause. You said earlier, and it seemed to be your honest opinion, that that person would not qualify for unemployment

[Texte]

cette affirmation, que cette personne-là n'aurait plus droit aux prestations d'assurance-chômage. Vous avez dit que de telles personnes ne pourront pas obtenir leurs prestations d'assurance-chômage parce qu'elles ont quitté leur premier emploi et n'occupent leur nouvel emploi que depuis un mois.

• 0940

Ma question est simple. Qu'est-ce qui existe dans le projet de loi actuel et dans le projet de loi C-21 sur l'assurance-chômage qui vous permet de penser cette chose-là?

Mr. Robinson: My understanding of the present legislation is that if we have a member and the member is working for an employer—he could have been working there for six months or a year, or whatever—and for whatever reason, say the reasons you described, it was an unhealthy situation and there were complaints on the job and nothing was done about them and he said, I've had it, I'm not going home with this particular stuff on my clothing and jeopardizing the lives of my family, or my health in the long term, so I'm going to go to this other job down the road. . . That never seems to penalize—it hasn't, to my knowledge—any of our members because they go right to another job and they start continuing with their contributions.

Then that job may end. They go to another job and they pay into the contributions. It's my understanding, under the present legislation, prior to this bill, that the period they worked for the company that they quit is still credited to their benefit when applying at the end of the year, or whenever they get laid off, for UIC benefits. All that period with the employer whom they quit, for whatever reason, is still credited to them when they apply for their claim.

Under this legislation it's my understanding that would no longer continue. If a construction worker quits a job, for the period of time he worked there he will not be given credit when he eventually files a claim.

M. Robitaille: Je pense que c'est là qu'est tout le problème. Vous avez mal compris le projet de loi actuel. Si vous vérifiez le projet de loi actuel, vous verrez qu'à cet égard, rien n'a changé. Il est possible pour quelqu'un qui quitte son nouvel emploi. . . Je vois des gens en arrière. On va se voir tout à l'heure.

Je vous offre sincèrement de rencontrer les gens du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour une séance d'information. Vous semblez très honnête lorsque vous affirmez cela, mais je vous recommande fortement de rencontrer les gens du ministère pour une séance d'information, parce que je pense que votre interprétation actuelle est erronée. Je ne pense pas que vous le fassiez volontairement, mais il serait très positif pour vous et pour vos membres que vous rencontriez les gens du ministère pour une séance d'information.

Le projet de loi actuel ne change en rien le principe qu'on peut accumuler ses semaines de travail. Selon le taux de chômage dans les régions, on a besoin de 14, 10 ou 20 semaines pour se qualifier; qu'on l'ait fait avec un employeur ou deux employeurs ne change absolument rien. Cela a toujours été et cela demeure. Le projet de loi C-113 ne modifie en rien cette pratique-là.

[Traduction]

insurance benefits. You said that such people would not qualify for UI benefits because they had quit their first job and had been in their new one only one month.

My question is a simple one. What is it in the current bill and in Bill C-21 regarding unemployment insurance that makes you think that?

M. Robinson: D'après ce que je comprends de la loi actuelle, si un de nos membres travaille pour un employeur—il peut être à son emploi depuis six mois ou un an, ou peu importe—et pour une raison quelconque, disons pour les raisons que vous avez décrites, des conditions de travail malsaines et il y a eu des plaintes, mais rien n'a été fait et il se dit: j'en ai assez, je ne rentre plus chez moi avec cette matière sur mes vêtements et je ne risquerai plus la vie des membres de ma famille, ou ma santé à long terme, cela fait que je vais aller travailler de l'autre côté de la rue. . . Dans une situation comme celle-là, aucun de nos membres n'a jamais semblé pénalisé—cela n'est jamais arrivé, à ma connaissance—parce qu'il passait d'un emploi à l'autre immédiatement et continuait à cotiser.

Mais ce nouvel emploi peut prendre fin. Le travailleur a changé d'emploi et il a continué à cotiser. Si je comprends bien la loi qui précède ce projet de loi, la période au cours de laquelle ce travailleur était à l'emploi de la compagnie qu'il a quittée compte dans le calcul des prestations d'assurance-chômage à la fin de l'année, ou lorsqu'il y a licenciement. Toute la période au cours de laquelle le travailleur était à l'emploi de la compagnie qu'il a quittée, pour une raison quelconque, compte lorsqu'il fait une demande de prestations d'assurance-chômage.

Cela ne serait plus le cas, si je comprends bien ce projet de loi. Si un travailleur de la construction quitte son emploi, on ne comptera pas le temps où il occupait son ancien emploi le jour où il fera une demande de prestations d'assurance-chômage.

Mr. Robitaille: I think that is where the whole problem lies. You do not understand the current bill. If you check the current bill, you will notice that, in that regard, nothing has changed. Anyone who quits his new job can. . . I see people in the back. We will see you later.

I would frankly suggest that you meet with Employment and Immigration people for a briefing session. You have an honest opinion, but I would strongly recommend that you meet with representatives of the Department for a briefing session, because I think that your current interpretation is wrong. I do not think that you do this on purpose, but it would be very useful for you and your members to meet with representatives of the Department for a briefing session.

The current bill does not change in any way the principle that you may accumulate worked weeks. According to the unemployment rates in the various regions, you need 14, 10 or 20 weeks to qualify; the fact that you may have had one or two employers does not change anything at all. It was always so and it will remain so. Bill C-113 does not change that practice in any way.

[Text]

Donc, je vous recommande très sincèrement de suivre une séance d'information avec les gens du ministère, parce que votre perception est erronée. Je suis sûr que vous ne le faites pas de mauvaise foi. Je pense qu'il y a plutôt un problème de compréhension du projet de loi.

Je vais me permettre de vous poser une deuxième question. Vous avez fait allusion tout à l'heure aux mises à pied dues à la fermeture d'une entreprise pour des raisons de santé ou de sécurité. Quel est le problème du projet de loi C-113 face à un licenciement attribuable à une fermeture pour cause de santé ou de sécurité?

Mr. Robinson: The problem in that case that I was citing was a very real one. I could mention the name of the premises but it was a company that was in the process. . . The construction site was just about completed and they were installing some large printing presses. They were painting overhead and the fumes were very noxious. Some people were feeling noxious and had complained to the health and safety worker representative.

• 0945

The problem is that if you have an atmosphere on a worksite where workers feel that now the ball is over in the foreman's court and he can dictate to them, as Brother Fashion said, either you do that or I am going to put down that you quit because you are refusing to do it—whatever it is. Or, I am a little mad at you today, so guess what, there are some light fixtures out in the parking lot; it is 20° below zero and I want you out there working on them. It is really a punitive action he is taking.

The whole atmosphere on the job becomes one of master-slave, and the worker then feels intimidated. In that case he would be inclined to ignore health and safety if there were fumes and the proper labelling wasn't on the material being sprayed, be it monocot or whatever it is, a noxious substance. Often what we find out on construction is, asbestos is good for you; you can eat it for breakfast and it won't do you any harm. But 20 years later you find people are dying from it, and then all of a sudden it's, hey, I guess you were right! We are finding the same thing with monocot. We are used as guinea pigs on the job site, and the problem is that if our members do not have the ability in their position on the site to object to these things without fear of repercussion, of being cut off from UI benefits or whatever, or they are first ones down the road for whatever reason—

M. Robitaille: Je vous arrête là parce que j'ai seulement dix minutes. Je comprends très bien votre argument. Vous faites allusion à toute la question des normes de santé et de sécurité au travail. J'imagine que vous avez une commission de la santé et de la sécurité au travail en Ontario, comme au Québec. Oui?

Dans la mesure où les situations que vous citez sont reconnues comme étant dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs, non pas par la Commission de l'assurance-chômage, mais par la Commission de la santé et de la sécurité au travail, lorsque des correctifs ne sont pas apportés dans des délais raisonnables, un employé peut quitter son emploi en invoquant cette situation reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité au travail et a

[Translation]

So I would frankly recommend that you to have a briefing session with the Department's people, because your perception is wrong. I am sure that there is no bad faith on your part. I think that the problem is more a misunderstanding of the bill.

I will ask you a second question. You mentioned earlier the lay-offs due to the closing of a company for health or security reasons. What problem arises from Bill C-113 with regards to a lay-off due to a company closing for health or security reasons?

M. Robinson: Le problème dans le cas auquel je faisais allusion était tout à fait authentique. Je pourrais nommer l'endroit, mais comme il s'agit d'une entreprise qui était en voie de. . . La construction était presque terminée et on s'appêtait à installer de grandes presses à imprimer. Il y avait des travaux de peinture en cours au-dessus et les vapeurs étaient très nocives. Il y avait des ouvriers qui se sentaient mal et qui se sont plaints aux représentants à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Le problème, c'est quand les ouvriers qui travaillent sur un chantier se sentent complètement à la merci du contremaître qui peut leur dire, comme le mentionnait mon confrère Fashion: ou tu fais telle ou telle chose, ou je considère que tu démissionnes parce que tu refuses de le faire. Ou encore, je suis en peu fâché contre toi aujourd'hui, alors, ces lampadaires dans le stationnement, il fait moins vingt degrés et tu vas aller les réparer. Ce sont vraiment des brimades.

C'est une véritable relation de maître à esclave qui s'établit sur le lieu de travail, et le travailleur vit dans la crainte. Dans ce cas, il va avoir tendance à ne pas tenir compte de l'hygiène et de la sécurité s'il y a des vapeurs et que le produit pulvérisé n'est pas correctement étiqueté, qu'il s'agisse de Monocot ou d'une autre substance nocive quelconque. Souvent, dans les chantiers de construction, on vous dit des choses dans le genre: l'amiante est parfaitement inoffensif, vous pouvez en manger au petit déjeuner sans danger. Ensuite, 20 ans plus tard, on s'aperçoit que les gens en meurent, et tout d'un coup on dit: Ah, vous aviez raison! C'est la même chose avec le Monocot. Nous servons de cobayes sur les chantiers, et c'est un problème si nos membres ne peuvent pas faire d'objections par peur de représailles, par peur de se voir supprimer leurs prestations d'assurance-chômage, par exemple, s'ils sont les premiers à écopier pour une raison quelconque. . .

Mr. Robitaille: I have to interrupt you here because I only have 10 minutes. I understand very well. You are referring to the whole issue of occupational health and safety standards. I guess you have an occupational health and safety board in Ontario as we have in Quebec, don't you?

Insofar as situations you mention are acknowledged as jeopardizing the health and safety of workers, not by the Unemployment Insurance Commission, but by the occupational and safety board, if the situation is not corrected within a reasonable time, an employee may quit his job because of that situation, which is acknowledged by the occupational health and safety board, and he will automatically be entitled to get his unemployment insurance

[Texte]

automatiquement droit à ses prestations d'assurance-chômage. Reconnaissez-vous ce fait? Le problème que vous soulevez ici est bien davantage lié à votre façon de procéder dans vos relations avec la Commission de la santé et de la sécurité au travail qu'à la Commission de l'assurance-chômage.

Ce n'est pas la Commission de l'assurance-chômage qui doit déterminer si une situation est dangereuse pour la santé et la sécurité du travailleur. Il appartient à la Commission de la santé et de la sécurité au travail de le déterminer, à partir des discussions et des dossiers que vous lui présentez. Admettez-vous que ce n'est pas à la Commission de l'assurance-chômage de prendre ce genre de décision et de porter ce jugement? La Loi sur l'assurance-chômage dit que lorsque l'employé quitte pour des raisons dangereuses pour sa santé et sa sécurité, il est admissible aux prestations d'assurance-chômage.

Mr. Robertson: Quite simply, I don't really know what the regulations are in Quebec, and I suspect that because of some good labour legislation they have there, maybe they are a little farther ahead with regard to health and safety.

In Ontario we are just getting into health and safety legislation committees. In fact, they haven't even decided on what training the committees are to have, so they are really not in place yet. The normal situation on the job will be that a worker will go up to the foreman, and because there is no real firm structure there it will be a case of a one-to-one situation. In some cases it will be the health and safety rep or shop steward appointed by the union who approaches management. The immediate management may be in favour of the suggestion, but when it goes up the ladder they say, what are they bitching about, or what are their complaints?

● 0950

The real world is that there are repercussions against these workers. If the UIC changes in Bill C-113 cause a deterioration in the relationship between the foreman and the workers, it's going to have repercussions in all aspects of the workplace. It's going to cause a poisoning of the labour relations on the site. Instead of having this security whereby he can get unemployment insurance... He could force the worker into a position to quit. He could put down on there that he quit or he could fire him for refusal to do something.

Of course, there is the appeal procedure. But as Brother Fashion stated earlier, we're not really overly confident in any appeal situation. We've dealt with government bodies before and we know the bureaucracies that develop... What we're talking about is from real experience at the labour board.

I can give you an example. I had a case at our labour board. The hearings took 14 months. The deliberation took 22 months. I received the decision on February 19. That's the situation we're up against. It certainly isn't going to do much for us when they say we are not going to get any benefits, that we cannot go on welfare because we have RRSPs or a pension that we have to cash in. Basically you have to deplete all your built-up wealth and your life savings before you can go on welfare. That isn't a great deal of money, as we all know, to live on in this country.

[Traduction]

benefits. Do you agree with this? The problem you raise has more to do with the manner in which you deal with the occupational health and safety board than with the Unemployment Insurance Commission.

It is not up to the Unemployment Insurance Commission to determine whether a situation endangers the health and safety of workers, it is up to the occupational and safety board to determine that, based on your discussions and the evidence you submit. Do you agree that it is not up to the Unemployment Insurance Commission to make that kind of decision and judgement? The Unemployment Insurance Act says that when an employee quits because of a situation which endangers his health and safety, he is eligible for unemployment insurance benefits.

M. Robertson: Je vous répondrai simplement que je ne connais pas la réglementation au Québec, et que j'imagine qu'étant donné qu'ils ont une législation du travail un peu meilleure là-bas, ils sont peut-être un peu plus avancés sur le plan de l'hygiène et de la sécurité au travail.

En Ontario, nous commençons seulement à mettre sur pied des comités sur la législation concernant l'hygiène et la sécurité. En fait, on n'a même pas encore décidé quelle formation donner à ces comités, qui ne fonctionnent donc pas encore. Dans la réalité, le travailleur va trouver le contremaître, et comme il n'y a pas de structure bien établie, c'est un simple face à face. Quelquefois, c'est le délégué à l'hygiène et à la sécurité ou le délégué syndical qui communique avec l'employeur. Les gestionnaires immédiats peuvent être d'accord, mais quand cela monte plus haut, la réaction, c'est de dire: de quoi se plaignent-ils, qu'est-ce qu'il y a encore?

Dans le monde réel, ces travailleurs se font brimer. Si les changements apportés par le projet de loi C-113 à l'assurance-chômage entraîne une détérioration des rapports entre contremaîtres et travailleurs, cela aura des retombées sur tous les aspects du travail. Cela va empoisonner les relations de travail. Au lieu d'avoir la sécurité de l'assurance-chômage... On pourra obliger le travailleur à quitter son emploi. On dira qu'il est parti, ou on le renverra, parce qu'il aura refusé de faire quelque chose.

Évidemment, il y a la procédure d'appel. Mais comme le disait tout à l'heure mon confrère Fashion, nous n'avons pas une confiance excessive dans cette procédure d'appel. Nous avons déjà eu affaire à des organismes gouvernementaux et nous connaissons toute la machine bureaucratique... Nous vous parlons ici de notre expérience avec la Commission des relations de travail.

Je vous donne un exemple. Nous avons eu un cas qui a été soumis à la Commission. Les audiences ont pris 14 mois et les délibérations 22 mois. J'ai reçu la décision le 19 février. Voilà le genre de situation à laquelle nous faisons face. Cela va nous faire une belle jambe quand on va nous dire qu'on ne peut pas avoir de prestations, qu'on ne peut pas toucher l'aide sociale parce qu'on a des REÉR ou une pension dans lesquels il faut puiser. En gros, il faudra avoir dépensé tout ce qu'on aura accumulé, toutes les économies d'une vie avant de pouvoir toucher l'aide sociale. Et ce n'est pas grand-chose, comme nous le savons tous, pour vivre dans un pays comme celui-ci.

[Text]

The Chairman: Mr. Robitaille wanted a chance to comment, but I think it's only appropriate that you have the last word. You are the witnesses. I have two people who have indicated an interest in having a second round.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): I welcome you here.

I will just follow up on my colleague. In your opening statement you were saying that a worker who quits or was fired would not be able to collect unemployment insurance. Today, 79% of appeals are settled within the 21-day limit. Of course we hope we can improve that particular standard. I sort of challenge your statement that they won't. We would hear from both sides, the employee and the employer, but generally speaking the benefit of the doubt is given to the employee. So I would challenge you there.

Another area you were mentioning, Mr. Fashion, had to do with the Employment Standards Act. That's a provincial act; it is not under federal jurisdiction. While you may have problems on that particular issue—

Mr. Fashion: You can't help with it.

Mrs. Sparrow: Let's talk about training. You mentioned that you had built a training centre for the future needs of young men and women. Up to 15% of the UI fund is to be utilized for training, apprenticeship. I was wondering, with regard to the Canadian Labour Force Development Board, how you people participate within these boards? What emphasis would you like to see on job training?

Mr. Fashion: We're part of a joint apprentice committee.

Mrs. Sparrow: Could you tell me the membership of that particular committee?

Mr. Fashion: It's a provincial committee.

Mrs. Sparrow: So there would be private enterprise as well as your particular union represented.

Mr. Fashion: That's right. About two years ago we had 1,400 apprentices registered in that training. We're down quite a lot now because of the unemployment.

Mrs. Sparrow: What are the criteria set down with regard to the funding that has gone into training? Are you using, first of all, the younger people or the older people, or is this not part of your—

Mr. Fashion: We do both. We also have journeymen upgrading.

Mrs. Sparrow: Are you training these individuals for upgrading so they can move into jobs that perhaps will require more technology and more advanced education?

Mr. Fashion: Yes. There are three classes going on in Toronto today, upgrading on new technologies.

Mrs. Sparrow: How long has this been going on?

Mr. Fashion: Actually, it started yesterday. We've been working since last June—

[Translation]

Le président: Monsieur Robitaille aurait voulu faire un commentaire, mais je pense qu'il convient de vous laisser le dernier mot. Vous êtes les témoins. Deux personnes ont manifesté le souhait de participer à un deuxième tour.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Je vous souhaite la bienvenue.

Je vais poursuivre ce que disait mon collègue. Vous avez dit dans votre déclaration d'ouverture qu'un travailleur qui quittait son travail ou était renvoyé ne pourrait pas toucher l'assurance-chômage. Actuellement, 79 p. 100 des appels sont réglés dans le délai limite de 21 jours. Évidemment, nous espérons pouvoir améliorer cette norme. Vous me permettrez de ne pas être d'accord avec votre affirmation. On écoute les deux côtés, l'employé et l'employeur, mais en général, on donne le bénéfice du doute à l'employé. Je ne suis donc pas vraiment d'accord avec vous sur ce point.

Vous avez aussi parlé, M. Fashion, de la Loi sur les normes d'emploi. Il s'agit d'une loi provinciale et non fédérale. Cela peut vous causer un problème particulier. . .

M. Fashion: Vous ne pouvez rien y faire.

Mme Sparrow: Parlons de formation. Vous dites que vous avez un centre de formation pour répondre aux besoins futurs des jeunes gens et jeunes filles. Jusqu'à 15 p. 100 des fonds de l'assurance-chômage doivent servir à la formation et à l'apprentissage. Je me demandais dans quelle mesure vous participiez aux travaux de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre. Dans quelle mesure souhaitez-vous qu'on mette l'accent sur la formation professionnelle?

M. Fashion: Nous participons à un Comité mixte sur l'apprentissage.

Mme Sparrow: Pourriez-vous me dire qui est membre de ce comité?

M. Fashion: C'est un comité provincial.

Mme Sparrow: Donc l'entreprise privée y est représentée de même que votre syndicat.

M. Fashion: C'est exact. Il y a deux ans environ, 1 400 apprentis y étaient inscrits. Les chiffres ont beaucoup baissé à cause du chômage.

Mme Sparrow: Quels sont les critères d'utilisation des fonds consacrés à la formation? Prenez-vous en priorité les jeunes ou les vieux ou est-ce que cela ne fait pas partie de. . .?

M. Fashion: Les deux. Nous offrons aussi des cours de perfectionnement pour les compagnons.

Mme Sparrow: Vous leur offrez un perfectionnement professionnel leur permettant de se tourner vers des emplois nécessitant des connaissances techniques et une éducation plus poussée?

M. Fashion: Oui. On donne actuellement trois cours de perfectionnement technique à Toronto.

Mme Sparrow: Depuis combien de temps?

M. Fashion: En fait, cela a commencé hier. Nous travaillons depuis juin dernier. . .

[Texte]

Mrs. Sparrow: To get it up and running.

Mr. Fashion: —trying to access government money. In fact, we still don't have very much, but we did finally get special permission to do three classes, which are going on today, for one month.

• 0955

Mrs. Sparrow: Yes, and there are two sides to that with regard to the criteria set down and what your goals are. It would be interesting to evaluate your project, although a month is not particularly long.

Obviously the emphasis in the future with regard to employment has to be on training. The unions as well as private enterprise and all levels of government are going to have to participate more fully as technology changes in this country.

Mr. Fashion: And we are. As a matter of fact, we spent \$5 million to develop this training centre.

Mrs. Sparrow: Is this a portion of the union fees that each individual pays into?

Mr. Fashion: Yes, it is.

Mrs. Sparrow: Do you know the percentage?

Mr. Fashion: It is approximately 0.5%.

The Chairman: Wind up your thought, Mrs. Sparrow, please.

Mrs. Sparrow: Mr. Chairman, I think it is up to all individuals and workers and levels of government and the unions and private enterprise to realize how important training is.

Mr. Allmand: It is not part of this bill. We are detracting from the main point of discussion, which is the cuts. It is a very important question, but it is not part of this bill. It is irrelevant to the bill.

Mrs. Sparrow: With regard to this, Mr. Allmand, it is indeed.

Mr. Allmand: I do not think it is. With all respect, I do not think it is. We are here to discuss the cuts in the unemployment insurance and the cuts—

The Chairman: Mrs. Sparrow is also just about out of time.

Mrs. Sparrow: With regard to this, do you not foresee that more emphasis has to be put on training?

Mr. Fashion: Yes.

Mrs. Sparrow: From all parties?

Mr. Fashion: For sure.

Mr. Allmand: A bloody distraction.

Mr. Robinson: Could I just comment on the employment standards for one second? The reason we mentioned that—I do not know, maybe we did not elaborate enough on it—is to try to show that the nature of the construction industry is such that it is a short-term situation. The statutes in Ontario recognize that a construction worker can be laid off with one hour's notice without severance pay. Why is it so hard for people to understand that an employee can be laid off after

[Traduction]

Mme Sparrow: À mettre cela sur pied.

M. Fashion: . . . à essayer d'obtenir des crédits de l'État. En fait, nous n'en avons toujours pas beaucoup, mais nous avons finalement obtenu une autorisation spéciale pour donner ces trois cours qui débutent aujourd'hui pour un mois.

Mme Sparrow: Oui, et il y a deux aspects à la question en ce qui concerne les critères et vos objectifs. Il serait intéressant d'évaluer ce projet, même si un mois, c'est relativement court.

Il est évident qu'en matière d'emploi, c'est surtout sur la formation qu'il faudra mettre l'accent à l'avenir. Il va falloir que les syndicats, les entreprises privées et tous les paliers de gouvernement s'y consacrent plus pleinement étant donné l'évolution technologique de notre pays.

M. Fashion: C'est déjà le cas. En fait, nous avons consacré 5 millions de dollars à la mise sur pied de ce centre de formation.

Mme Sparrow: C'est une partie des cotisations syndicales de tous vos membres?

M. Fashion: Oui.

Mme Sparrow: Vous savez ce que cela représente en pourcentage?

M. Fashion: Environ 0,5 p. 100.

Le président: Si vous pouviez conclure, madame Sparrow.

Mme Sparrow: Monsieur le président, je pense qu'il est important que tous, travailleurs, gouvernements, syndicats et entreprises privées prennent conscience de l'importance de la formation.

M. Allmand: Ce n'est pas l'objet du projet de loi. Nous nous écartons du sujet principal, les coupures. Vous mentionnez une question importante, mais qui n'a pas de rapport avec ce projet de loi.

Mme Sparrow: Dans ce cas précis, si, monsieur Allmand.

M. Allmand: Je ne crois pas. Sans vouloir vous offenser, je ne le crois pas. Nous sommes ici pour parler des coupures dans l'assurance-chômage et des coupures. . .

Le président: Le temps de parole de M^{me} Sparrow est pratiquement expiré.

Mme Sparrow: Vous ne pensez pas qu'il faut insister davantage sur la formation dans ce cas précis?

M. Fashion: Si.

Mme Sparrow: Que tout le monde doit le faire?

M. Fashion: Bien sûr.

M. Allmand: Complètement hors sujet.

M. Robinson: Pourrais-je dire un mot sur les normes d'emploi? Si nous en avons parlé, et nous n'avons peut-être pas suffisamment développé ce point, c'était pour essayer de montrer que la nature même de l'industrie de la construction fait que l'on a affaire à des situations à court terme. Les lois de l'Ontario admettent qu'un travailleur de la construction peut être renvoyé dans l'heure sans indemnité de cessation d'emploi. Pourquoi les gens ont-ils tant de mal à admettre

[Text]

10 years with one hour's notice and no severance pay? Why is an employee going to be punished by being told, hey, I'm going to give you an hour's notice; we'll see you later?

Mrs. Sparrow: But is that not part—

Mr. Robinson: What punishment does an employer ever receive? An employer can have a good employee for 10 years and he can say, good-bye, see you later, after one hour's notice. The same employee can say, good-bye, see you later, but now he gets penalized. He cannot get UI.

Mrs. Sparrow: Have you taken that up, though, with regard to the provincial government? How does that compare, say, with B.C., Newfoundland, or indeed Quebec?

Mr. Robinson: Well, I think the construction industry is recognized as being a little bit different, and it should be. The cod fishery and northern cod fishermen got a big pay-out from the federal government.

Mrs. Sparrow: But you have to realize that the government controls the fisheries.

The Chairman: I am sorry to interrupt. We have two more people who want to get in on the questioning.

Mr. Samson, I will give the floor to you.

Mr. Samson: Gentlemen, I listened very closely to what Mr. Robitaille had to say. One of the things he neglected to say was that the total burden of proving the reason for leaving employment is on the back of the claimant, and that is not fair.

I would like to point something out for the benefit of the committee. Under this "Digest of Benefit Entitlement Principles, Bulletin No. 93 draft", section C-4, "Dangerous Working Conditions", starts off by saying:

Every individual has the right to work in conditions which protect his or her health, safety and physical integrity. . .

The claimant is therefore required to use all alternatives which appear reasonable, having regard to all the circumstances, before considering voluntary leaving employment. For example. . .

- tolerate the situation until other employment is secured;

- request a transfer to another position or to other duties or worksite;

- follow established procedures to inform the employer, union, or other responsible organizations;

- depending on the case, file a complaint or grievance with the inspection or decision-making authorities, or with organizations or tribunals designated under the collective agreement or under various occupational health and safety statutes;

- provide medical certificates or other documents to demonstrate the risks presented by the working conditions at issue in the case;

- take the necessary steps to obtain leave.

If a claimant has to go through all of that before they can establish whether or not they are going to get benefits, there is something drastically wrong with this whole system.

[Translation]

qu'on peut renvoyer dans l'heure un employé qui a 10 ans d'ancienneté sans lui verser d'indemnité de départ? Pourquoi peut-on punir un employé en lui disant: Tu as une heure pour partir, salut?

Mme Sparrow: Mais est-ce que cela ne fait pas partie. . .

M. Robinson: Quelle punition inflige-t-on à un employeur? Il peut avoir un bon employé pendant 10 ans et lui dire, salut, tu as une heure pour partir. Mais si cet employé lui dit, salut, je m'en vais, il est pénalisé. Il ne peut pas toucher l'assurance-chômage.

Mme Sparrow: Avez-vous toutefois soulevé cette question en ce qui concerne les gouvernements provinciaux? Comment se passent les choses comparativement, disons, en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve ou même au Québec?

M. Robinson: Je pense qu'on reconnaît à juste titre que l'industrie de la construction est un peu différente. Le gouvernement fédéral a payé une somme substantielle aux pêcheurs de morue et de morue du Nord.

Mme Sparrow: Mais vous devez savoir que le gouvernement contrôle les pêcheries.

Le président: Je suis désolé de vous interrompre. Deux autres personnes voudraient poser des questions.

Monsieur Samson, vous avez la parole.

M. Samson: Messieurs, j'ai bien écouté M. Robitaille. Il y a une chose qu'il n'a pas mentionnée, c'est que le fardeau entier de la preuve concernant la raison pour laquelle l'employé quitte son travail incombe à l'assuré, et c'est injuste.

J'aimerais signaler quelque chose au comité. Dans le Guide de la détermination de l'admissibilité, ébauche du bulletin numéro 93, la partie C-4, intitulée «Conditions de travail dangereuses», débute par ces mots:

Toute personne a le droit de travailler dans des conditions respectant sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. . .

L'assuré se doit donc de recourir aux solutions qui apparaissent raisonnables compte tenu de toutes les circonstances avant d'envisager de quitter volontairement son emploi. Par exemple. . .

- s'accomoder de la situation jusqu'à ce qu'il se trouve un autre emploi;

- demander une mutation ou un transfert dans un autre poste ou lieu de travail ou à d'autres tâches;

- suivre les procédures prévues pour informer employeur, syndicat ou autres organismes responsables;

- formuler selon le cas une plainte, un grief auprès des paliers d'inspection ou de décision, des organismes ou tribunaux désignés en vertu de la convention collective ou des diverses législations sur la santé et sécurité au travail;

- fournir des attestations médicales ou autres documents pour démontrer les risques que présentent les conditions de travail en cause dans son cas;

- prendre les mesures requises pour obtenir un congé.

Si l'assuré doit faire tout cela avant qu'on puisse déterminer s'il peut, ou non, toucher des prestations, c'est que quelque chose ne va vraiment pas dans tout le système.

[Texte]

• 1000

Mrs. Sparrow: I don't see that.

Mr. Samson: I don't expect a response from you gentlemen on that, but I just wanted to point that out. It's not as clear-cut as you people are trying to make it appear. You can't just quit your job and say, oh, well, we're going to get UI because we have just cause. The procedure you have to go through, and the appeal it takes—

Mrs. Sparrow: Of course. Absolutely.

Mr. Samson: —is incredibly long, and all this time you have no benefits.

Mrs. Sparrow: No.

Mr. Samson: Oh, don't tell me no.

Mrs. Sparrow: Come on, 21 days.

Mr. Samson: Go out and apply for UI and then tell me.

What I'd like to ask you to respond to is this. We're seeing a reduction in benefits. Now, they're going to argue it's not a reduction but a freezing of benefits at the 1992 level. The equation is that you're going to get a 3% reduction in benefits. What kind of impact is a 3% reduction in benefits, from 60% to 57%, going to have on your membership when they get laid off? Financially, what is it going to do to them?

Mr. Fashion: Well, that's a tremendous reduction; 3% doesn't sound like very much, but for anyone who's ever been on UIC, you're going to find out you're going to spend every penny you're collecting. It has a big impact on the worker.

The Chairman: I should point out to the members that there will be adequate time for the members on each side of the table to debate later. We're here to discuss with the witnesses.

Mr. Gustafson, you've indicated an interest in being the last questioner.

Mr. Gustafson (Souris—Moose Mountain): I would like to hear a response to the problem Canadians face. Certainly it's in our best interests to have workers and management and government and everybody working together, but we also have to face the reality of an international recession. It becomes a matter of competing. That's what it's going to come down to. If there are going to be jobs, in some way these jobs have to have an employee who's going to be able to compete, or he isn't going to be there. What I hear from you this morning is that there's no abuse whatever. I haven't found that. In fact, I could give you some incidences in which people have quit without due cause. Because they have a number of working hours in, they've quit their job.

You mentioned cold weather. We have oil rigs out there. Just the other day a fellow said, why should I go out there and work on that oil rig when it's 20° below? I'll go on unemployment and wait until the spring. These things do happen. These are not isolated cases, either.

What I'm saying is that we need some balance here if we as Canadian people are going to compete in the international global economy and be realistic. Otherwise, we're going to have chaos.

[Traduction]

Mme Sparrow: Je ne vois pas cela aussi.

M. Samson: Je ne vous demande pas de réponse là-dessus, je voulais simplement le signaler. Ce n'est pas aussi simple que vous voudriez le faire croire. On ne quitte pas son emploi en se disant qu'on va pouvoir toucher l'assurance-chômage comme cela parce qu'on a un motif valable. Il y a toute une procédure, l'appel. . .

Mme Sparrow: Bien sûr, absolument.

M. Samson: . . .prend un temps fou, et pendant ce temps-là, vous ne touchez pas de prestations.

Mme Sparrow: Non.

M. Samson: Ne me dites pas que non.

Mme Sparrow: Allons, 21 jours.

M. Samson: Allez donc demander de l'assurance-chômage et vous m'en donnerez des nouvelles.

Ce que je voudrais vous demander, c'est ceci. Les prestations diminuent. On va nous dire que ce n'est pas une réduction mais un gel des prestations au niveau de 1992. L'équation, c'est qu'on doit avoir une réduction de 3 p. 100 des prestations. Quelles vont être les conséquences de cette réduction de 3 p. 100 des prestations qui vont tomber de 60 à 57 p. 100, sur les employés syndiqués qui seront licenciés? Qu'est-ce que cela va entraîner financièrement pour eux?

M. Fashion: C'est un recul énorme; ces 3 p. 100 n'ont pas l'air de grande-chose, mais s'il vous est déjà arrivé de percevoir l'assurance-chômage, vous savez que vous avez besoin de chaque cent qu'on vous verse. Cela aura d'énormes répercussions sur les travailleurs.

Le président: Je précise aux membres du comité qu'ils auront largement le temps de discuter ensemble plus tard. Nous sommes ici pour discuter avec les témoins.

Monsieur Gustafson, vous souhaitez intervenir en dernier.

M. Gustafson (Souris—Moose Mountain): J'aimerais avoir la réponse à un problème auquel sont confrontés les Canadiens. Nous avons, bien sûr, tout intérêt à ce que les travailleurs, le patronat, le gouvernement, tout le monde collaborent, mais il faut bien admettre la réalité de la récession internationale. Il faut être concurrentiel. C'est à cela que tout se ramène. Pour maintenir l'emploi, nous devons forcément avoir des employés compétitifs. Je vous ai entendu dire ce matin qu'il n'y avait absolument pas d'abus. Je ne suis pas de cet avis. En fait, je pourrais vous citer le cas de personnes qui ont quitté leur emploi sans motif valable, simplement parce qu'elles avaient accumulé un certain nombre d'heures de travail.

Vous avez parlé du froid. Prenez nos plates-formes pétrolières. L'autre jour, quelqu'un disait: pourquoi irais-je travailler sur cette plate-forme pétrolière par moins 20 degrés? Je n'ai qu'à toucher l'assurance-chômage en attendant le printemps. Ce sont des choses qui arrivent et ce ne sont pas des cas isolés, non plus.

Je dis simplement qu'il faut assurer un certain équilibre si nous voulons que le Canada soit concurrentiel dans l'économie mondiale et si nous voulons être réalistes. Sinon, ce sera le chaos.

[Text]

This bill is not ridiculous in asking that people who quit without due cause be brought to some responsibility. If we as a people, and you as unions, do not see the importance of a balance here, we as a country are going to have very, very serious problems.

This thing doesn't happen just here. I serve a rural riding, but there are all kinds of small businessmen who are employing 20 or 30 or 40 people. They're saying, look, we can't stand another government employee or another government inspector coming through that office. They're ready to throw up their hands and quit. That's the reality.

I'm talking about a different level of business. You people are used to thousands and thousands of employees. I'm talking about a small businessman who may employ 20 or 30 or 5 employees. Certainly we understand it's most important to have that good working relationship. But if this is not going to build towards creating jobs and building a stronger economy in which we can compete in the international and global economy, we're on the slippery slope.

Certainly we don't have to bring a lesson on that to the international recession and the challenge of competition we're coming into. I'd like to hear your response on how the unions are looking at working together with management and government to make this thing work for the country.

• 1005

Mr. Fashion: I would like to respond to that. You talk about working on a world economy. My members built the city of Toronto, and in fact in the boom, from 1983 to 1989, my members not only were not on unemployment insurance—as you people are trying to make out, because they're lazy and they want to be home—but were looking to work overtime. They were working weekends. After all that time, working all this overtime, paying all kinds of government taxes, paying their UIC over all that period, now you want to cut them off.

An hon. member: We're not cutting them off.

Mr. Fashion: You want to cut their percentage.

Mr. Gustafson: Pardon me. Nobody is saying that.

Mr. Fashion: I am saying that. Now you are trying to cut them off.

Mr. Gustafson: You're saying that, but that is not right, because what is happening—

Mr. Fashion: I'm looking along the road. I'm not saying they're going to be cut down tomorrow, but I'd like to sit with you people five years from now and find out what happened to the bill in the next five years, because this is only the first step of getting rid of the UIC.

Mrs. Sparrow: Oh, that's not true.

Mr. Fashion: Well, I think it is.

Mr. Gustafson: If I might respond to that, in the same city as you mentioned I am told that there is office space for rent that will be rented if they'll just pay the light and the power and the taxes and no income from the buildings that

[Translation]

Ce n'est pas absurde de demander dans ce projet de loi que les gens qui quittent leur emploi sans motif valable assument une certaine responsabilité. Si nous, en tant que peuple, si vous, en tant que syndicats, nous ne comprenons pas la nécessité d'un équilibre, c'est tout le pays qui va avoir de très très sérieux problèmes.

Cela ne se passe pas simplement ici. Je représente une circonscription rurale, mais il y a là-bas toutes sortes d'entrepreneurs qui emploient 20 ou 30 ou 40 personnes. Ils disent qu'ils en ont assez de voir des employés d'un gouvernement ou des inspecteurs d'une administration quelconque venir les trouver. Ils sont prêts à tout laisser tomber. C'est vrai.

Je vous parle d'un niveau d'entreprise différent. Vous êtes habitués à des entreprises employant des milliers et des milliers de personnes. Je vous parle de petits entrepreneurs qui ont 20 ou 30 ou même cinq employés. Nous comprenons bien qu'il est important d'avoir de bonnes relations de travail. Mais si nous ne nous efforçons pas de créer des emplois et de consolider notre économie pour être concurrentiels sur les marchés internationaux et mondiaux, nous sommes sur une pente savonneuse.

Je n'ai pas besoin de vous faire la leçon sur la récession internationale et le défi de la concurrence que nous devons relever. J'aimerais que vous me disiez ce que les syndicats comptent faire, en collaboration avec le patronat et le gouvernement, pour que la situation du pays s'améliore.

M. Fashion: J'aimerais répondre à cela. Vous parlez de travailler dans le contexte de l'économie mondiale. Nos membres ont bâti la ville de Toronto et en fait, pendant le boom, c'est-à-dire de 1983 à 1989, non seulement ils ne touchaient pas d'assurance-chômage, mais ils faisaient des heures supplémentaires. Ce ne sont donc pas des paresseux qui préfèrent rester confortablement assis chez eux comme vous essayez de le faire croire. Ils travaillaient même les fins de semaines. Après toutes ces années de travail, après avoir accepté de faire de longues heures supplémentaires, après avoir payé toutes sortes de taxes gouvernementales, ainsi que leurs cotisations à l'assurance-chômage pendant tout ce temps, vous voulez couper tout recours.

Une voix: Pas du tout.

M. Fashion: Vous voulez réduire leur pourcentage.

M. Gustafson: Excusez-moi, mais personne ne dit cela.

M. Fashion: C'est moi qui le dis. Maintenant, vous essayez de couper tout recours.

M. Gustafson: Vous le dites, mais ce n'est pas exact, car ce qui se passe, . . .

M. Fashion: Je vois plus loin. Je ne dis pas qu'ils seront exclus demain, mais j'aimerais bien vous rencontrer dans cinq ans pour faire le bilan des effets de ce projet de loi. En effet, c'est le premier pas vers la suppression de l'assurance-chômage.

Mme Sparrow: C'est faux.

M. Fashion: Je pense que c'est le cas.

M. Gustafson: Permettez-moi d'intervenir. Dans la ville que vous venez de mentionner, on me dit que certains espaces à bureau peuvent être loués si le locataire paie uniquement l'électricité et les taxes. On ne tire donc aucun

[Texte]

you built. This is a reality in society that we're facing. Somewhere the bills have to be paid. Somewhere along the line we have to have a balanced economy that's going to go to work.

Quite honestly, protectionism is not going to do it. You can protect yourself in the city of Toronto, if you will, for a hundred years; but if you can't sell that commodity to the international marketplace, you'll never fill those buildings.

Mr. Robinson: With regard to what you said about the office space, interestingly enough the building trades in Toronto hosted an economic summit a few weeks ago. Representatives from the four levels of government were there, and it was pointed out to Michael Wilson that one of the reasons why we have vacancy in office space is that the federal government saw fit to give international banking to two cities, Vancouver and Montreal, and Toronto was excluded. One of the suggestions by our mayor was that's something that could be done. Maybe that would help to put some people back to work or fill up some of that office space, which really isn't going to cost you any money in UIC.

You mentioned it. The vacancy is there. Unfortunately, free trade and the rest of the government policy have caused a great deal of devastation to our local government.

Mrs. Sparrow: Oh, I'll challenge you on that.

Mr. Robinson: I'm sorry that we're in this situation, but we're here to represent our members, to say that enough is enough. We don't want any more cuts. We want extension of benefits. If the cod fishery can get special help, then surely taxpayers in Metropolitan Toronto, who have paid through the nose through the years, carrying the whole country, should be given some special consideration. We deserve something when we have 60% unemployment.

Mr. Robitaille: What do you think about the Montreal situation?

The Chairman: You're here to make a presentation on behalf of your membership. It's obvious that you've stirred up a bit of debate between the sides, and I notice that we have some wanting to start the debate. There will be time for that later.

Thank you for coming. It's my feeling that you have represented your membership very well. You've represented them with feeling. Your concern and commitment to your membership are very evident. On behalf of the committee members, I thank you for making a presentation this morning.

Mr. Robinson: Thank you, too.

Mr. Allmand: On a short point of order, hearings are very limited. I want to emphasize the importance of our questioning and the discussion being relevant to the clauses of the bill dealing with unemployment insurance, which are clauses 17 to . . . whatever it is. The Unemployment Insurance Act is a very big act, and I don't think we should be allowed to ask questions on all of its other aspects.

[Traduction]

revenu des édifices que vous avez construits. C'est une des réalités dans notre société. À un moment donné, il faut se résigner à payer les factures. Il faut faire en sorte d'avoir une économie équilibrée et productive.

En toute franchise, le protectionnisme n'est pas la solution. Vous pouvez peut-être vous protéger à Toronto pendant une certaine d'années, mais si vous êtes incapables de vendre votre produit sur les marchés internationaux, vous ne réussirez pas à remplir ces immeubles.

M. Robinson: Au sujet des espaces à bureau, il est intéressant de noter que l'industrie de la construction à Toronto a organisé un sommet économique il y a quelques semaines. Les représentants des quatre paliers de gouvernement qui s'y trouvaient ont fait remarquer à Michael Wilson que l'une des raisons qui explique ce taux élevé de vacance des espaces à bureau est que le gouvernement fédéral a jugé bon d'accorder à deux villes, Vancouver et Montréal, le statut bancaire international. Toronto a été exclu. Notre maire a proposé, entre autres, de remédier à cette situation. Cela contribuerait peut-être à stimuler l'emploi ou à remplir certaines tours à bureau, sans que cela en coûte un cent au programme d'assurance-chômage.

Comme vous l'avez mentionné, il existe un taux de vacance. Malheureusement, le libre-échange et d'autres politiques gouvernementales ont porté de durs coups à notre gouvernement local.

Mme Sparrow: Je ne suis pas d'accord avec vous.

M. Robinson: Je suis désolé que nous en arrivions là, mais nous sommes ici pour représenter nos membres et pour dire haut et clair que nous en avons assez. Nous ne voulons plus de coupures. Nous voulons un élargissement des prestations. Si les pêcheurs de morue peuvent obtenir une aide spéciale, il s'ensuit certainement que les contribuables du grand Toronto métropolitain qui ont été les bailleurs de fonds pendant des années, qui ont porté le pays à bout de bras, devraient bénéficier d'une considération particulière. Nous méritons certainement quelque chose quand le chômage atteint chez nous les 60 p. 100.

M. Robitaille: Que pensez-vous de la situation qui règne à Montréal?

Le président: Vous êtes ici pour faire un exposé au nom de vos membres. Manifestement, vous avez suscité un débat entre les députés, et je constate que certains sont prêts à s'y lancer, mais il sera temps de le faire plus tard.

Merci d'être venus. À mon avis, vous avez très bien représenté les intérêts de vos membres. Vous l'avez fait avec beaucoup de conviction. Votre engagement à leur égard est manifeste. Au nom des membres du comité, je vous remercie de nous avoir présenté cet exposé ce matin.

M. Robinson: Merci.

M. Allmand: J'invoque le Règlement. Nous aurons un nombre limité d'audiences et je tiens à souligner à quel point il est important que nos questions et nos discussions portent sur les dispositions du projet de loi qui traite de l'assurance-chômage, soit les articles 17 à . . . peu importe. La Loi sur l'assurance-chômage est très volumineuse, et je ne pense pas que nous devrions être autorisés à poser des questions sur tous ses autres aspects.

[Text]

The Chairman: Mr. Allmand, your point is very well made.

Mr. Allmand: I do that with deference to my colleagues, but I think we should concentrate on the two main issues in the bill, which are the reduction in benefits to 57% and the total disqualification for quitting and firing, and not many other things that are very important but are not in the bill.

• 1010

Mr. Gustafson: On the same point of order, you have to deal with the problem of what a country is facing. In this case, somewhere and somehow somebody has to produce a product that is going to be competitive in the international marketplace, or you are not going to have jobs. Whether it is the unions or the employers or the government, we've got to come to grips with the reality of what we are facing here.

Mr. Allmand: I agree, but shouldn't we debate that later, not when the witnesses are before us?

Mr. Gustafson: I think that when we have witnesses before us who represent one of the facets, either government or union —

Mr. Allmand: Then let's have longer hearings.

Mr. Gustafson: —or management, we have to deal with it.

Mr. Allmand: We are very limited here.

The Chairman: I quite agree with Mr. Allmand's point that we should try to keep our questioning relevant to the bill. That is the purpose of the legislative committee. I hope that all members can do so.

I invite the next witnesses to come forward.

Mr. Gustafson: I would say that it is important that you deal with the problem.

The Chairman: Could we take a very short recess while the next witnesses make themselves comfortable at the table, please.

• 1011

The Chairman: I would like to welcome the Mouvement Action-chômage de Montréal.

I will apologize for my fractured French. I am not going to embarrass myself or frustrate you by using it, but you are aware of the translation that is available at the table. I also thank you very much for switching your time slot around. I hope it doesn't cause you any inconvenience.

Mr. William DeMerchant ("Responsible" for legal matters, Mouvement Action-chômage de Montréal): Thank you for hearing us this morning.

The Chairman: Gentlemen, we are starting a few minutes late, but we will still allot you one hour. You can make a presentation for as long as you wish, and then we will divide the remaining time up for questioning on both sides.

[Translation]

Le président: Monsieur Allmand, vous avez tout à fait raison.

M. Allmand: Je ne voudrais pas contrarier mes collègues, mais j'estime que nous devrions nous concentrer sur les deux éléments principaux du projet de loi, soit la réduction des prestations à 57 p. 100 et la non-admissibilité aux prestations en cas de congédiement pour mauvaise conduite ou de départ volontaire. Nous devrions éviter d'aborder de nombreux autres sujets qui ont certes leur importance, mais qui ne figurent pas dans le projet de loi.

M. Gustafson: Dans la même veine, il faut s'attaquer aux problèmes de notre pays. En l'occurrence, quelqu'un, quelque part, doit fabriquer un produit qui sera concurrentiel sur les marchés internationaux, sinon les pertes d'emplois se multiplieront. Qu'il s'agisse des syndicats, du patronat ou du gouvernement, il faut tous et chacun faire face à la réalité actuelle.

M. Allmand: Je suis d'accord, mais ne devrions-nous pas en discuter plus tard, et non pas devant les témoins?

M. Gustafson: Je pense que lorsque nous accueillons des témoins qui représentent l'une de ces facettes, qu'il s'agisse de représentants du gouvernement, des syndicats. . .

M. Allmand: Dans ce cas, prolongeons les audiences.

M. Gustafson: . . . ou du patronat, il est impératif de parler de cela.

M. Allmand: Nous n'avons que peu de temps.

Le président: Je conviens avec M. Allmand que nous devrions essayer de poser des questions pertinentes au sujet du projet de loi. C'est là la raison d'être du comité législatif. J'espère que tous les députés seront en mesure de faire cela.

J'invite les prochains témoins à s'avancer.

M. Gustafson: Je réitère qu'il est important d'aborder ce problème.

Le président: Je propose une courte pause pendant que les prochains témoins s'installent à la table.

• 1013

Le président: Je souhaite la bienvenue au Mouvement Action-chômage de Montréal.

Je m'excuse de mon mauvais français. Je ne vais pas me mettre dans l'embarras ni vous frustrer en l'utilisant. Comme vous le savez, les services d'interprétation sont disponibles. En outre, je vous remercie énormément d'avoir accepté de modifier votre heure de comparution. J'espère que cela ne vous a pas causé de problème.

M. William DeMerchant (responsable des affaires juridiques, Mouvement Action-chômage de Montréal): Je vous remercie de nous accueillir ce matin.

Le président: Messieurs, même si nous commençons quelques minutes en retard, vous bénéficierez quand même d'une heure. Vous pouvez faire un exposé aussi long qu'il vous plaira, et ensuite, nous répartirons le temps qui reste pour les questions entre les deux côtés.

[Texte]

[Traduction]

• 1015

M. Gaétan Guérard (président du Mouvement Action-chômage de Montréal): Il y a à mes côtés William DeMerchant, qui est permanent au Mouvement Action-chômage. Pour ma part, je suis président de l'organisme.

On voudrait vous remercier de nous accueillir, mais en même temps, on regrette que le Comité ne puisse pas se promener partout au pays pour rencontrer les gens qui seront les plus touchés par ce projet de loi.

Le Mouvement Action-chômage de Montréal est un organisme populaire sans but lucratif qui existe depuis le début des années soixante-dix. On se batte sur deux plans: sur le plan collectif de la défense des droits des sans-emploi, et sur le plan individuel en aidant les prestataires qui ont des difficultés avec le programme d'assurance-chômage.

Le Mouvement Action-chômage de Montréal est membre d'un organisme beaucoup plus grand qui est l'AMACQ, c'est-à-dire l'Association des mouvements action chômage du Québec.

Le Mouvement Action-chômage de Montréal a été de toutes les batailles visant à empêcher les différents gouvernements d'Ottawa de réduire l'accessibilité à l'assurance-chômage. En 1984, on a participé à la grande marche pour l'emploi. Ensuite, on s'est battu contre la réglementation qui touchait les revenus de pension pour les prestataires. On a comparu devant la Commission Forget en 1987. Ensuite, en 1989 et 1990, on a comparu devant les comités législatif et sénatorial sur le projet de loi C-21. Ensuite, le Mouvement Action-chômage a pris l'initiative dans la cause Tétreault-Gadoury qui a permis aux gens de 65 et plus de toucher des prestations d'assurance-chômage. Dernièrement, on a fait partie de l'organisation de la grande manifestation du 7 février dernier à Montréal qui a réuni 45 000 personnes dans les rues de Montréal pour contrer de projet de loi qui est absolument dégueulasse.

On se vante du fait qu'on était le pays où il faisait le mieux vivre, selon l'UNESCO. Aujourd'hui, les Conservateurs sont en train de nous faire perdre ce titre-là. On se bat pour garder nos programmes sociaux, et ce projet de loi s'attaque à un programme social important au Canada.

Chaque année, au Mouvement Action-chômage, du côté individuel, on rejoint plus de 12 000 personnes qui veulent obtenir de l'information juste et correcte sur la Loi sur l'assurance-chômage. Également, on représente 800 personnes devant le Conseil arbitral, qui est le premier tribunal d'appel en matière d'assurance-chômage. On est en total désaccord avec le projet de loi C-113.

Notre travail quotidien nous a montré qu'un projet de loi dont les aspects économiques évacuent la dimension humaine n'a pas sa raison d'être dans notre société. Nous tenterons, dans ce mémoire, de faire ressortir les demi-vérités qui émaillent le discours gouvernemental et les aspects qui risquent, à court terme, de miner le plus important régime de sécurité sociale au pays. Ensuite, on va vous proposer des alternatives réalistes et plus conformes aux valeurs d'une société libre et démocratique.

Je laisse William DeMerchant présenter le fond du mémoire.

Mr. Gaétan Guérard (President, Mouvement Action-chômage de Montréal): Sitting beside me is Mr. William DeMerchant, a member of our staff at Mouvement Action-chômage. I am President of the organization.

We thank you for your invitation but at the same time we deplore that the committee is not travelling across the country to meet the people who will be most affected by this bill.

Mouvement Action-chômage de Montréal is a non-profit grassroots organization born in the early 70s. We fight on two fronts: collectively, to defend the rights of the unemployed and individually by helping those claimants who have problems with the unemployment insurance program.

MAC Montreal is also the member of a far bigger organization, the AMACQ, the l'Association des mouvements action chômage de Québec.

MAC Montreal has been involved in every campaign to prevent the different governments sitting in Ottawa from decreasing accessibility to unemployment insurance. In 1984, we were participants in the great march for jobs. Then, we fought against regulations affecting pension income for beneficiaries. We appeared before the Forget Commission in 1987. Then, in 1989 and 1990, we appeared before the legislative and senatorial committees on Bill C-21. After that, MAC took the initiative in the Tétreault-Gadoury case which allowed people 65 and over to collect unemployment insurance benefits. More recently, we helped organize the huge demonstration held this February 7 in Montreal where 45,000 people paraded in the streets of that city against this bill which is totally unacceptable.

We hear all kinds of praise about our country being the best in the world, according to UNESCO. Today, the Conservatives are helping do away with that claim to fame. We are fighting to keep our social programs alive and this bill is being used to attack a social program that's important to Canada.

Every year, at MAC, we assist 12,000 individuals who want to get correct and accurate information on the Unemployment Insurance Act. We also represent 800 people before the board of referees which is the first court of appeal for unemployment insurance. We totally disagree with Bill C-113.

Our daily work has shown us that a bill whose economic aspects cause us to ignore the human dimension is not acceptable in our society. In this brief, we will attempt to point out the half-truths spread by the government as well as those aspects which, in the short term, risk undermining the most important social security program in our country. We will then try to suggest to you some realistic alternatives that are more in keeping with the value of a free and democratic society.

I will now ask Mr. William DeMerchant to speak to the substance of the brief.

[Text]

M. DeMerchant: Dans un premier temps, je veux signaler chacun des points où le régime d'assurance-chômage sera touché. Je sais que deux de ces points-là ne se trouvent pas dans le projet de loi C-113, mais dans l'exposé économique. Cependant, étant donné l'importance de l'effet qu'auront ces mesures sur le régime d'assurance-chômage, je vais prendre un court moment pour vous en parler.

Premièrement, le régime sera touché par le gel des cotisations. Les taux de cotisation d'assurance-chômage pour les employeurs et les employés seront maintenus, en 1993, à leur niveau de 1992. Selon les chiffres mêmes d'Emploi et Immigration, cette mesure va faire passer le déficit de 4,9 milliards de dollars qu'il était à la fin de 1992 à 8,2 milliards de dollars à la fin de 1993. On nous dit que le régime coûte cher, qu'on ne peut plus se le payer et qu'on gèle les cotisations, ce qui va entraîner un déficit presque double. On trouve cela un peu aberrant.

Deuxièmement, le régime sera touché par le non-paiement de cotisations pour les nouveaux employés. Dans l'exposé économique et financier du ministre Mazankowski, le gouvernement propose un congé des cotisations pour les nouvelles PME et pour les entreprises qui vont créer de nouveaux emplois.

• 1020

Cette mesure ne touchera pas la caisse de l'assurance-chômage. Ce sera le Fonds du revenu consolidé du gouvernement qui payera ces mesures. Pour nous, il est clair qu'il s'agit d'un transfert fiscal du fardeau des entreprises à l'individu. Ce que l'entreprise n'aura plus à payer, ce sont les individus qui le paieront au moyen de leurs impôts. De plus, ce point-là introduit un principe très important, à savoir que des employeurs n'auront plus à participer au financement de l'assurance-chômage.

En 1990, le gouvernement se retire du financement, et on voit apparaître en 1993 les entreprises qui se retirent du financement de la caisse d'assurance-chômage. Il ne faut pas porter l'analyse bien loin pour se rendre compte que les petites et moyennes entreprises canadiennes auront avantage à fractionner leurs activités. Les grandes entreprises auront aussi avantage à fractionner leurs activités et à créer de nouvelles PME qui, elles, n'auront pas à payer de nouvelles cotisations.

Donc, on veut créer de l'emploi en créant de nouvelles PME qui seront exemptées de cotisations, mais les grosses entreprises élimineront des postes pour envoyer du travail en sous-traitance à de nouvelles PME. On va créer de l'emploi d'un côté, mais on va en couper de l'autre. Cela ne nous donnera absolument rien. Par contre, cela va inciter les grandes et moyennes entreprises à fractionner leurs opérations. On sait que quand il y a un transfert de compagnie ou qu'une nouvelle compagnie est créée, le syndicat ne suit pas la transaction ou la création. Ce sera une nouvelle incitation pour les entreprises à briser les syndicats et à réduire les salaires. Au bout de la ligne, cette mesure entraînera une dégradation du milieu de travail pour les employés.

Troisièmement, le régime est touché au niveau de la formation professionnelle. De 1,9 milliard de dollars qu'elles étaient l'an dernier, les sommes consacrées à la formation professionnelle, qu'on va chercher dans la caisse d'assurance-

[Translation]

Mr. DeMerchant: First of all, I would like to bring to your attention each one of the points where the unemployment insurance program will be affected. I know that two of those points are not to be found in Bill C-113 but they are set out in the economic policy statement. However, because of the impact these measures will have on unemployment insurance, I will address them briefly.

First, the program will be affected by the freeze on premiums. Unemployment insurance premiums for both employers and employees will be frozen at their 1992 level for 1993. According to CEIC figures, this will increase the deficit from \$4.9 billion at the end of 1992 to \$8.2 billion at the end of 1993. We are told that the program is expensive, that we can't afford it and that premiums are going to be frozen, which will just about double the deficit. We find this a somewhat strange.

Second, the program will be affected by non-payment of premiums for new employees. In Mr. Mazankowski's economic and financial statement, the government is suggesting a premium holiday for new small and medium-sized businesses as well as for those businesses creating new jobs.

This measure will not affect the unemployment insurance fund. The government's Consolidated Revenue Fund will be paying for those steps. It is clear in our minds that this is a transfer of the tax burden from business to individuals. What business will not have to pay for anymore will be paid by the individual taxpayers through their income tax. Moreover, this introduces a very important principle that employers will no longer have to participate in funding unemployment insurance.

In 1990, the government withdrew from funding unemployment insurance and in 1993, business stops contributing. You do not need a very detailed analysis to see that Canadian small and medium-sized businesses will find balkanizing their activities to their advantage. Big business will also find it advantageous to balkanize its activities and set up new SMBs that will have no new premiums to pay.

So the attempt is to create jobs by setting up new SMBs with a holiday on premiums, but big business will eliminate jobs and subcontract out the work to the new SMBs. Jobs are going to be created in one sector while being slashed in the other. It will give us absolutely nothing. On the other hand, it is going to encourage big and medium business to balkanize their operations. We know that when there is a transfer to a company or a new company is set up, the union does not follow the transaction or the setting up. This will be new a new incentive for companies to break the unions and decrease salaries. At the end of the day, this will bring about deterioration of the working environment for employees.

Third, occupational training is affected. From \$1.9 billion last year, occupational training paid for by the unemployment insurance fund will reach \$2.2 billion. We know that the government has not been contributing since 1990 but since

[Texte]

chômage, passeront à 2,2 milliards de dollars. On sait que le gouvernement ne cotise plus depuis 1990, mais depuis 1990, il fait des ponctions très importantes dans le fonds de l'assurance-chômage: 500 millions de dollars en 1990, 1,9 milliard de dollars en 1991, et 2,2 milliards de dollars en 1993. Si vous additionnez cela, vous arrivez, seulement pour l'année 1992-1993, à 4,1 milliards de dollars. On nous parle d'un déficit de 4,3 milliards de dollars. Ce n'est pas long: on voit vite le déficit.

La fonction première de l'assurance-chômage est de payer des prestations d'assurance-chômage. Le gouvernement veut faire de la formation professionnelle. On ne peut pas être contre des mesures de formation professionnelle, car tout le monde est pour la vertu, mais le gouvernement devrait percevoir des cotisations de formation professionnelle. Je vais revenir à cela plus tard.

Quatrièmement, le régime est touché par la réduction du taux de prestations. À l'article 17 du projet de loi C-113, le taux est diminué de 60 à 57 p. 100. Le gouvernement nous a dit que c'était un gel des prestations. Il a dit: De toute façon, on augmente le maximum assurable; donc, les prestations seront identiques. C'est de la foutaise. Il n'y a que 6 p. 100 des prestataires qui ne seront pas affectés ou peu affectés par cette mesure-là: ce sont les prestataires qui gagnaient un salaire très élevé. Ces personnes-là, effectivement, verront uniquement leur taux de prestations gelé pour l'année. Par contre, 94 p. 100 des prestataires d'assurance-chômage, ceux qui avaient des petits salaires, connaîtront une perte réelle de 5 p. 100 du niveau de protection du revenu assuré par l'assurance-chômage. On dit que 3 p. 100 ou 5 p. 100, ce n'est pas beaucoup, mais quand on parle de personnes qui sont au seuil de la pauvreté, c'est énorme. On va le voir plus tard. Uniquement pour la région de Montréal, on parle d'une perte de près de 113 millions de dollars en 1993.

Il est certain qu'en affectant tous les prestataires, cette mesure-là touchera plus durement les régions où il y a un plus fort taux de chômage. Qu'on pense à la Gaspésie, à la Côte-Nord et au Saguenay—Lac-Saint-Jean. Au Saguenay—Lac-Saint-Jean, il y a un taux réel de chômage de près de 25 p. 100. Donc, 25 p. 100 de la population se retrouvera avec une perte de revenu.

• 1025

Le cinquième point, celui qui a le plus soulevé l'ire de la population, c'est les exclusions. Un nouveau régime d'exclusions est mis en place. Plusieurs points sont touchés.

Premièrement, à l'article 18, on ajoute des raisons justifiant un départ volontaire. Pour nous, cet ajout de raisons—le texte de loi passe de cinq à 13—, n'a aucune valeur juridique, parce que de toute façon, ces raisons-là étaient retenues depuis longtemps dans la jurisprudence. On a 40 ans de jurisprudence en assurance-chômage, et c'est cette jurisprudence qui a sorti ces points-là. Les prestataires utilisaient déjà le Conseil arbitral. Même dans le communiqué de presse d'Emploi et Immigration, on dit que cette mesure est adoptée uniquement pour rendre plus visibles ces justifications et rassurer les travailleurs. C'est du cosmétique pour faire passer le projet de loi. Cela n'a aucune valeur juridique.

De plus, cet ajout risque même de resserrer les critères d'assurance-chômage. Il y a un certain nombre de décisions qui sont en annexe, que je vous ai données dans ma bibliographie. Ce sont des décisions du juge-arbitre qui dit

[Traduction]

1990 it has been with drawing significant amounts from the unemployment insurance fund: \$500 million in 1990, \$1.9 billion in 1991 and \$2.2 billion in 1993. If you add that up you get \$4.1 billion for 1992-1993 alone. The government is talking about a \$4.3 billion deficit: well, now we know where it is coming from.

The primary function of unemployment insurance is to pay unemployment insurance benefits. The government wants to do occupational training. We cannot talk against occupational training because everybody is in favour of motherhood and apple pie, but the government should be collecting premiums for occupational training. I will come back to that later.

Four, the program is affected by a decrease in the benefits rate. In clause 17 of Bill C-113, the rate is decreased from 60 to 57%. The government says this is a benefits freeze. They say that they are increasing the insurable mount anyway; so the benefits will be identical. That is nonsense. Only 6% of all beneficiaries will not be affected or hardly affected by that: those are the beneficiaries earning a very high salary. Their premiums will, in fact, be frozen for the year. On the other hand, 94% of all unemployment insurance beneficiaries, the ones with the low salaries, will be suffering a real loss of 5% in the income protection insured by the program. You may think that 3% or 5% is not a lot, but when you are talking about people on the poverty threshold, it is enormous. We will show you later. For the Montreal area alone, this is a loss of close to \$113 million for 1993.

By affecting all beneficiaries, you can be sure that the effects of that measure will be more severely felt in those areas where there is a higher rate of unemployment. Think of the Gaspé, the North Shore and the Saguenay—Lac St-Jean area. In Saguenay—Lac St-Jean, you have a real rate of unemployment of close to 25%. So 25% of the population is going to be suffering from a drop in income.

The fifth point, the one that caused the greatest public outcry, is disqualifications. A new system of disqualifications has been put in place. This affects several points.

First, section 18 now lists just causes for voluntary separation. We feel that the addition of these reasons—the number of them in the bill rose from five to thirteen—has no legal value, because in any event, those reasons had long been accepted in established cases. We have 40 years of established cases in unemployment insurance, and it is on those decisions that the points in question were established. Claimants already use the board of referees. Even the press release issued by Unemployment and Immigration states this measure has been adopted simply to make these just causes more visible and to reassure workers. This is a cosmetic change to make the bill pass more easily. It has no legal value whatsoever.

Moreover, the addition of these reasons may even restrict the criteria for obtaining unemployment insurance. You will find a number of decisions in the appendix which I provided in my bibliography. These are rulings by the referee that state

[Text]

que le fait que le législateur a ajouté cinq raisons en 1990 dans le texte loi fait en sorte que, pour le législateur, ce sont les justifications et que celles qui ne sont pas là sont de moindre importance et doivent être jugées plus sévèrement. Donc, en ajoutant au texte de loi, on restreint la portée de la jurisprudence. Cela rassure les prestataires, mais dans les faits, juridiquement, on risque de voir un resserrement des critères en raison des justifications.

De plus, à l'alinéa 28(4)n) de la Loi sur l'assurance-chômage, qui se retrouve à l'article 18 du projet de loi C-113, on a ajouté:

n) toute autre circonstance raisonnable prescrite.

Nous craignons que cette mesure fasse en sorte que les mesures qui ne sont pas dans le texte de loi ou dans la réglementation soient jugées moins fortes par les tribunaux. C'est une crainte dont nous vous faisons part.

Maintenant, un point où le gouvernement a adouci le régime actuel, et on ne peut que le féliciter là-dessus, c'est dans le régime d'attrition. Depuis la cause Tanguay de la Cour d'appel fédérale, les personnes qui quittaient leur emploi dans le cadre d'un programme de restructuration de l'entreprise et d'incitation à la retraite avaient été jugées comme n'ayant pas de justification au départ volontaire.

Avec le projet de loi C-113, le gouvernement accepte que dans tout régime de restructuration, les personnes quittant volontairement leur emploi soient considérées comme justifiées de le faire. On est d'accord sur cela, bien sûr, mais le gouvernement a accepté d'inclure cette mesure dans le projet de loi à la suite de pressions du lobby de la grande entreprise. C'est elle qui a réagi. En voyant cela, elle a dit: Nos plans de restructuration ne seront plus efficaces puisque les personnes n'auront plus droit à l'assurance-chômage et devront essuyer une perte de revenu; si on veut les forcer à quitter pour faire place aux jeunes, on va devoir leur donner des compensations encore plus fortes. Le lobby a demandé au gouvernement de reculer sur ce point, et le gouvernement a accepté. On fait fi de 50 000 personnes qui sortent par moins 25 degrés à Montréal, le 7 février, on fait fi de l'opinion du Québec qui, à 70 p. 100, se dit contre ce projet de loi, mais on accepte les revendications du patronat. On a deux poids, deux mesures.

Pour ce qui est des exclusions pour cause de départ volontaire et d'inconduite, je vais y revenir. C'est un point très important. Les personnes vont perdre tout droit aux prestations si elles quittent sans justification ou si elles sont congédiées pour inconduite. On y reviendra dans la deuxième partie.

Le gouvernement, à la suite des pressions de la population et des pressions, à l'intérieur même de son caucus, des députés qui étaient contre le projet de loi, a ajouté des coquilles vides.

M. Saint-Julien (Abitibi): Je suis l'un de ceux-là.

• 1030

M. DeMerchant: Félicitations, monsieur Saint-Julien.

Deux modifications ont été apportées. Premièrement, il y a des garanties procédurales. On garantit maintenant, à l'article 21, que le fonctionnaire, dans son processus décisionnel, devra entendre à la fois la version de l'employeur et celle de l'employé, et rendre sa décision.

[Translation]

that the fact that the legislator added five reasons in the legislation in 1990 means that, for the legislator, those are just causes and that those that did not appear in this list are less important and such cases must be judged more severely. Therefore, by adding reasons to the wording of the legislation, the applicability of established cases is restricted. This may reassure claimants, but in fact, from a legal standpoint, conditions may be tightened further because of those just causes.

Moreover, under paragraph 28(4)(n) of the Unemployment Insurance Act, which we find under clause 18 of Bill C-113, the following wording has been added:

(n) Such other reasonable circumstances as are prescribed.

We fear that this wording will mean that measures that are not in the wording of the legislation or the regulations will be deemed less important by the courts. That's one apprehension we wish to express.

Now, one area where the government has relaxed the current system, and we can only congratulate it for that, is with regard to the attrition provisions. Since the Tanquay case in the Federal Court of Appeal, people who left their jobs as part of a company restructuring program and retirement incentive program were deemed not to have just cause for voluntary separation.

With Bill C-113, the government accepts that any restructuring plan, people voluntarily quitting their jobs should be considered to have just cause for doing so. We are obviously in favour of this provision, but the government agreed to include this measure in the bill following pressure from the big-business lobby. That is who reacted. Seeing this, they said: Our restructuring plans will no longer be effective since people will not be entitled to unemployment insurance and will suffer loss of income. If we want to force them to quit to make room for younger people, we are going to have to give them even better compensation. The lobby asked the government to back down on that point, and the government agreed. It ignored the 50,000 people who demonstrated in minus 25 degree weather in the streets of Montreal on February 7; it ignored public opinion polls in Quebec which showed that 70% of the population was against this bill, but it bowed to the demands of employers. There is a double standard here.

I will get back to disqualifications for voluntary separation and misconduct. It's a very important point. People will lose all rights to benefits if they quit without just cause or if they are fired for misconduct. We will get back to that in the second part of this presentation.

Following pressure from the public and pressure from within its own caucus from MPs who were against the bill, the government added some empty shells.

Mr. Saint-Julien (Abitibi): I am one of those.

Mr. DeMerchant: Congratulations, Mr. Saint-Julien.

Two changes were made. First, there are procedural guarantees. Clause 21 now guarantees that in the decision-making process, the official of the Commission will have to hear both the employer and the employee's version and then render his decision.

[Texte]

Qu'est-ce que c'est que cela? L'un des principes les plus solides de notre droit canadien, c'est le *audi alteram partem*, le droit d'être entendu. C'est dans la Constitution et cela existe depuis la *Magna Carta* en Angleterre. Cela a toujours été là et ce n'est pas l'ajout de cela qui va changer quoi que soit. On ne pouvait, d'aucune façon, parler d'une décision rendue sans avoir entendu la version de quelqu'un, et ce n'était pas fait. Encore là, c'est uniquement une opération cosmétique du gouvernement. Cela n'apporte absolument rien.

Deuxièmement, dans les causes de harcèlement sexuel, on a apporté une série de mesures; le huis-clos, l'exclusion des parties... Laissez-moi vous dire qu'instaurer le huis-clos dans des conseils arbitraux... Nous allons devant les conseils arbitraux; on en a fait plus de 800 l'année dernière. Depuis des années, on en a fait beaucoup. Dans 99,9 p. 100 de toutes les causes, le huis-clos est là dans les faits. Il n'y a personne d'autre là. Il y a les arbitres et les parties. Donc, cela n'apporte rien.

Troisièmement, on dit que dorénavant, on pourra exclure de l'audience soit les parties, soit les représentants des parties, soit toutes ces personnes-là. On a de sérieuses réserves quant à la légalité de ce point-là. La Charte des droits et libertés garantit un certain nombre de points procéduraux, entre autres une audition impartiale et une défense pleine et entière. À maintes reprises, il a été dit que, lors de l'audience, les personnes avaient le droit de contre-interroger les personnes qui étaient contre elles. Donc, on a de sérieuses réserves quant à la légalité de ce point-là. On a peur que cela devienne un vœu pieux parce qu'il sera écarté puisque contraire à la Charte des droits et libertés.

Je vous ai dit que j'allais parler du régime des exclusions. Je pourrais vous en parler très longtemps, mais comme les débats ont été limités, il faut se limiter.

Il faut comprendre une chose. Quand une personne quitte volontairement son emploi et fait une demande d'assurance-chômage, il y a une fiction juridique qui est créée. Avec le nouveau régime, cette personne-là va être exclue de toute prestation, mais elle sera réputée être payée pendant la période où elle aurait eu droit aux prestations. Si, normalement, une personne avait eu droit à 50 semaines d'assurance-chômage, son exclusion, dans les faits, est de 50 semaines. C'est le texte de la loi. Je ne vous apprends sûrement rien.

Il y a quelque chose d'un peu loufoque là-dedans. Une personne de Montréal qui aurait travaillé pendant 12 semaines et qui aurait eu droit à 36 semaines de chômage aura une exclusion de 36 semaines, mais une personne qui travaille depuis des années et qui est exclue pour un départ volontaire va avoir une exclusion de 50 semaines. Plus on travaille longtemps pendant sa période de référence, plus l'exclusion sera importante. C'est ridicule, d'après nous.

Voici le deuxième point. Le député de Terrebonne a intérêt à écouter cela parce que c'était sa question de tout à l'heure.

M. Robitaille: Contentez-vous de faire votre présentation et je vais vous entendre. Je suis habitué à écouter. Quand ce sera le temps, vous verrez que je vous ai écouté.

[Traduction]

What's this all about? One of the basic principles of Canadian law is the *audi alteram partem*, the right to be heard. This is in the Constitution and has existed since the *Magna Carta* in England. It has always been recognized and adding this to the bill won't change anything at all. There is no way decisions could have been handed down without hearing everyone's version of events, as had always been done in the past. Once again, this is simply one of the government's cosmetic changes. It adds absolutely nothing to the bill.

Second, in cases of sexual harassment, a series of measures have been introduced: In-camera sessions, the exclusion of parties... Let me tell you that introducing in-camera sessions for boards of referees... We appear before boards of referees; we attended more than 800 such sessions last year. We have attended a great many of them for years now. Sessions are held in camera in 99.9% of all cases. There is no one else there. There are the referees and the parties involved. Therefore, this change offers nothing new.

Third, the bill says that from now on, either the parties, the representatives of the parties or anyone else can be excluded from the hearing. We have serious reservations about the legality of that measure. The Charter of Rights and Freedoms guarantees a number of procedural points, among other things, the right to an impartial hearing and a full defence. It has been established on many occasions that during a hearing, people have the right to cross-examine their opponents. Therefore, we have serious reservations about the legality of this point. We fear that this will become just a pious hope since it is likely to be overturned on the grounds that it is contrary to the Charter of Rights and Freedoms.

I told you that I was going to discuss motives for disqualification. I could talk about that for a very long time, but since the time allocated for these proceedings is limited, I will have to restrict myself.

You have to understand one thing. When someone voluntarily quits his job and applies for unemployment insurance, a legal fiction is created. Under the new system, that person will be disqualified from receiving any benefits, but will be deemed to have been paid during the period when he or she would have been entitled to benefits. If someone had normally been entitled to 50 weeks of unemployment insurance, his disqualification is in fact for 50 weeks. That's the wording of the legislation. I am sure you already know that.

There is something rather ludicrous about this. A person in Montreal who worked for 12 weeks and would have been entitled to 36 weeks of unemployment insurance will be disqualified for 36 weeks, but someone who works for years and is disqualified for voluntary separation will be disqualified for 50 weeks. The longer you work during the qualifying period, the longer the disqualification will be. To our mind, this is ridiculous.

Here's the second point. The member for Terrebonne should listen to this because that was his question earlier.

Mr. Robitaille: You just make your presentation and I will hear you. I am used to listening. When the time comes, you will see that I did listen to you.

[Text]

M. DeMerchant: Il faut dire qu'il y a eu un ajout, un durcissement de C-113 à C-105. Selon le paragraphe 30.1(5) de la Loi sur l'assurance-chômage, qui se retrouve à l'article 20 du projet de loi C-113, quand une personne quitte son emploi, peu importe qu'elle fasse une demande d'assurance-chômage ou qu'elle n'en fasse pas, toutes les semaines avant ce départ volontaire n'existent plus par rapport aux articles 11.5 et 13 de la Loi sur l'assurance-chômage. Elles disparaissent. Cela fait en sorte qu'une personne redevient un nouvel arrivant aux fins de l'assurance-chômage et doit retravailler au moins 20 semaines avant de se qualifier. Supposons qu'une personne travaille depuis 18 ans. Si elle quitte volontairement son emploi pour un autre emploi, ce qui est une raison selon la loi, mais ne fait pas de demande d'assurance-chômage, cette personne perd le bénéfice de ses 18 années d'emploi. Elle va devoir retravailler et elle pourra se servir uniquement de ces nouvelles semaines pour faire une demande d'assurance-chômage. Ce n'est pas de la fiction. C'est le texte de loi. On a ajouté un petit mot très court dans le texte de loi, dans C-105 et C-113: on a ajouté le mot «ou». Cela fait toute la différence au monde. On vous l'a écrit:

• 1035

...ou dans un emploi que le prestataire perd ou quitte dans les circonstances visées au paragraphe 28(1). . .

Pour nous, ce point-là, c'est uniquement de la vendetta. Cela veut dire qu'une personne qui quitte son emploi va avoir à payer pour cela coûte que coûte.

Je vous ai parlé des justifications. Les critères sont établis dans la jurisprudence, et ce n'est pas une énumération dans la loi qui va changer quoi que ce soit à la jurisprudence. Cependant, comme je vous l'ai dit, il risque d'y avoir un resserrement des critères.

L'honorable ministre Valcourt insiste fortement sur l'exclusion pour départ volontaire sans justification suffisante, mais on n'a pas beaucoup parlé de l'exclusion pour inconduite.

Il faut dire que le fardeau de la preuve en matière d'inconduite n'appartient pas au prestataire. Il appartient à la CEIC et à l'employeur. Notre expérience nous a montré que ce point-là est très mal appliqué par la Commission. On a une étude de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada qui dit qu'au Québec, en 1989-1990, 46,8 p. 100 des personnes qui sont allées au conseil arbitral pour inconduite ont gagné leur cause. Si je vous disais qu'il y en a quelques-uns qui gagnent, ce serait bon, mais si 50 p. 100 gagnent, cela veut dire que ces personnes-là avaient été exclues injustement au départ. Cela n'a ni queue ni tête, d'après nous. C'est une application trop restrictive de la loi.

Comme je vous l'ai dit, l'exclusion totale imposée démontre l'inéquation d'une telle mesure. Il est depuis fort longtemps reconnu qu'en matière de droit du travail, la peine maximale n'est imposée qu'après une gradation de mesures disciplinaires. Ce ne sera pas le cas à la CEIC dorénavant. C'est la peine capitale dès la première infraction. Cette mesure-là a fait dire au Barreau du Québec que ce projet de loi était injuste. Ce n'est pas le Mouvement Action-chômage qui dit cela, mais le Barreau du Québec. En fait, tout se joue sur le fardeau de la preuve. Que ce soit en matière de départ volontaire ou dans les cas d'inconduite, c'est le fardeau de la preuve.

[Translation]

Mr. DeMerchant: We must point out that there has been an addition that makes this bill harsher than Bill C-105. According to subsection 30.1(5) of the Unemployment Insurance Act, which we find under clause 20 of Bill C-113, when someone quits his job, regardless of whether he files an unemployment insurance claim or not, all the weeks before that voluntary separation cease to exist under sections 11.5 and 13 of the Unemployment Insurance Act. They disappear. That means that the person becomes a new arrival for the purposes of unemployment insurance and must work again for at least 20 weeks before qualifying. Let's say that someone has been working for 18 years. If he voluntarily quits his job to accept another one, which is just cause under the legislation, but does not file for unemployment insurance, that person loses the benefit of his 18 years of employment. You will have to work again and can only use those new weeks of work when filing an unemployment insurance claim. This isn't fiction, it's the wording of the bill. A very short word was added in Bills C-105 and Bill C-113: The word "or" was added. It makes all the difference in the world. We wrote this out in our brief:

...in any employment that the claimant loses or leaves. . . as described in subsection 28(1). . .

We feel that this is simply vindictiveness. It means that a person who quits his job will have to pay for quitting no matter what.

I talked about just cause earlier. The criteria are established in previous cases, and no list in the act will change that fact. However, as I told you, this may lead to more restrictive criteria.

Mr. Valcourt was very insistent about disqualification for voluntary separation without just cause, but very little has been said about disqualification for misconduct.

Let us point out that the burden of proof in cases of misconduct does not rest with the claimant. It rests with the CEIC and the employer. Experience has shown us that that point is very badly applied by the commission. We have a study of the CEIC that show that in Quebec, in 1989-90, 46.8% of people who went before the board of referees in cases of misconduct won their case. If I could say that just a few people won, that would be good, but if 50% win, that means that those people had been wrongly disqualified from the start. It doesn't make sense, in our opinion. The law is being applied in an overly restrictive manner.

As I said, the total disqualification being imposed in such cases shows how unfair such a measure is. It has long been recognized that in labour law, the maximum penalty is only imposed after a gradual series of disciplinary measures. From now on, that won't be the case at the CEIC. It will be the maximum penalty for a first offence. It is that measure that led the Quebec Bar Association to say that this bill was unfair. It is not Mouvement Action-chômage that is saying that, but the Quebec Bar Association. Basically, everything revolves around the burden of proof. Whether the issue is voluntary separation or misconduct, the essential point is the burden of proof.

[Texte]

Ici, on a une injustice que l'on retrouve dans le fardeau de la preuve. Premièrement, la personne n'a que sa parole. Elle ne peut sûrement pas compter sur ses camarades de travail pour témoigner contre son patron. Il faut être logique. Ces personnes-là sont protégées dans d'autres lois, mais pas dans la Loi sur l'assurance-chômage. Rien dans la Loi sur l'assurance-chômage ne protège les témoins. Encore là, il y a deux poids, deux mesures. Le patron peut amener toutes les personnes à son emploi. Il leur dit de témoigner et elles vont témoigner. On est un peu cyniques à cet égard parce qu'on a l'expérience. Nous allons souvent devant les conseils arbitraux et nous voyons comment les choses se passent. Il y a deux semaines, une personne est venue témoigner contre son patron devant le conseil arbitral. Le lendemain, cette personne-là était congédiée. Tout à coup, on s'apercevait qu'il y avait de nombreux retards.

On veut vous signaler un point qui nous choque depuis le 2 décembre 1992. L'honorable ministre nous parle d'abus du système d'assurance-chômage. C'est le pourquoi du projet de loi C-113, entre autres: le déficit et les abus. Les abus, ce sont les fois où les personnes quittent leur emploi sans aucune justification. Cela, ce serait de l'abus. Présentement, les exclusions vont de sept à 12 semaines. Aucune donnée ne nous a été fournie pour nous dire combien de personnes étaient exclues totalement et combien n'étaient exclues que pour sept semaines. Cela nous montrerait combien de personnes, parmi les 190 000 qui quittent leur emploi volontairement, avaient une excuse, non pas une justification mais une excuse, qui avait fait dire aux fonctionnaires que les personnes devaient être exclues pendant 10, 9 ou 8 semaines au lieu de 12. On nous a refusé ces chiffres. On les a demandés à Emploi et Immigration, qui nous les a refusés. Les gens de Statistique Canada m'ont dit qu'ils avaient ces chiffres, mais Emploi et Immigration me les refuse.

● 1040

Nous trouvons inconcevable qu'on fasse un changement législatif majeur comme celui-là sans avoir toutes les données en main et sans permettre aux parties intéressées de connaître ces données-là. Ce n'est pas un jeu de cache-cache. On ne doit pas en faire une vite à quelqu'un. On doit discuter, arriver à des compromis et faire un projet de loi qui soit acceptable pour toutes les parties. Personne n'a été consulté sur C-113 et on nous refuse même des données qui, si elles n'existent pas, seraient facilement accessibles. Ils ont tous les relevés d'emploi et c'est comptabilisé. Il serait facile d'obtenir ces choses-là.

L'honorable ministre Valcourt a émis un communiqué de presse nous annonçant une plus grande souplesse procédurale. En même temps, on obtient des directives de M. Filiatrault, de la Direction de l'admissibilité aux prestations, qui viennent contredire complètement le communiqué de presse. Comme M. Samson a dit tout à l'heure, pour pouvoir profiter des exclusions de la loi, on a tellement de conditions à rencontrer que très peu de gens vont pouvoir s'en prévaloir. On parle d'une plus grande souplesse alors qu'on donne des directives restrictives.

[Traduction]

Here we see a basic injustice with regard to the burden of proof. First of all, the individual can only rely on his own word against the employer's. He or she certainly can't count on colleagues to testify against the boss. You have to be logical. Those people are protected under other legislation, but not under the Unemployment Insurance Act. Nothing in the Unemployment Insurance Act protects witnesses. Once again, there is a double standard. The boss can bring forward all his employees. He tells them to testify and they will testify. We are somewhat cynical about this because we have experience in this area. We often appear before boards of referees and we see how things are done. Two weeks ago, someone came to testify against his boss before the board of referees. The next day, that person was fired. All of a sudden, the employer noticed that this person was often late.

We want to point out one issue that has angered us since December 2, 1992. The Honourable Minister talks about abuse of the unemployment insurance system. That's one of the main reasons behind Bill C-113: The deficit and abuse. Abuse is understood to refer to people who quit their job without just cause. That would be abuse. Right now, disqualification periods range from 7 to 12 weeks. We have not been provided with any data to indicate how many people were totally disqualified and how many were disqualified for only seven weeks. That would show us how many people, among the 190,000 who quit their jobs voluntarily, had an excuse; if not a just cause, but an excuse, which led officials to conclude that these people should be disqualified for 10, 9 or 8 weeks rather than 12. They refuse to give us those figures. We asked Employment and Immigration for them, but they refused. The people at Statistics Canada told me they had those figures, but Employment and Immigration refused to provide them to me.

We find it as inconceivable that a major legislative change like this one be considered without having all the data on hand and without giving interested parties access to that data. This is not a game of hide and seek. We shouldn't be trying to pull one over on anyone. We must be able to discuss things, find a compromise and come up with a bill that is acceptable to all parties involved. No one has been consulted about Bill C-113 and we are even being refused access to data which should be easily accessible even if they don't exist already. They have all the records of employment and these things are compiled and accounted for. It should be easy to obtain that data.

Minister Valcourt issued a press release announcing greater procedural flexibility. At the same time, we received directives from Mr. Filiatrault of the Benefit Entitlement Directorate that completely contradicts the press release. As Mr. Samson said earlier, there are so many conditions to be met in order to benefit from exemptions to the act that very few people will be able to make use of these provisions. The government talks about greater flexibility while issuing restrictive guidelines.

[Text]

Il aurait été facile pour le législateur d'apporter un assouplissement dans le texte de loi. Il n'aurait eu qu'à enlever une petite expression: «la seule solution raisonnable». Dans mon mémoire, à la page 16, je parle de l'article 30.1. Ce n'est pas l'article 30.1, mais le paragraphe 28(4) de la Loi sur l'assurance-chômage. Il aurait été facile d'enlever «la seule solution raisonnable». À ce moment-là, on aurait eu un véritable assouplissement de ces mesures-là. À ce moment-là, on aurait pu parler d'un bénéfice du doute pour le prestataire. La présence de l'expression «la seule solution raisonnable» crée un double fardeau au prestataire: premièrement, démontrer qu'il y a une justification à son départ volontaire, et deuxièmement, que c'était la seule solution raisonnable. C'est un double fardeau.

On nous dit que dans la plupart des cas, le délai de 21 jours est accepté pour rendre une décision. C'est vrai. Dans la plupart des cas, il faut un mois. À partir de la lettre d'appel, on peut avoir une décision du conseil arbitral, mais les choses ne marchent pas comme cela, parce que le conseil arbitral n'intervient pas un mois après le départ volontaire.

On vous fait un court portrait. Je vais vous le résumer. Une personne quitte son emploi. Premièrement, elle fait sa demande d'assurance-chômage. Il faut un minimum, et c'est Emploi et Immigration qui le dit, de trois à cinq semaines avant qu'une décision soit rendue. Vous devez attendre cinq semaines avant d'avoir une décision qui vous dit que vous pouvez contester. Souvent, la personne qui choisit de contester fait le tour avant de contester. Elle va voir des avocats, des amis, des groupements de chômeurs comme le Mouvement Action-chômage quand c'est possible et son député pour avoir un coup de main, et décide ensuite de contester. Il y a une perte de deux ou trois semaines à ce niveau-là.

À ce niveau-là, il y aura une audition. L'audition, normalement, a lieu un mois plus tard. La décision sera rendue dans les dix jours qui suivent. À ce moment-là, on n'est pas rendu à 21 jours après le départ volontaire. De 12 à 15 semaines se sont écoulées entre le départ et le premier chèque. Et même ce moment-là, ce n'est pas sûr. Même si vous avez une décision favorable du conseil arbitral, si votre patron ou la Commission fait appel dans les 21 jours suivant la décision du conseil arbitral, la décision ne sera pas mise en vigueur avant l'intervention du juge-arbitre. Vous pouvez certainement comprendre que dans les cas d'inconduite, quand le patron veut exercer des pressions sur ses employés qui font souvent des contestations aux normes du travail ailleurs, il a tout intérêt à stopper l'application de cette décision en interjetant appel auprès du juge-arbitre.

À Montréal, il y a des délais de deux ans à deux ans et demi avant qu'on puisse être entendu par le juge-arbitre. Il y a un an de chômage et peut-être trois ans d'attente. On est loin du délai de 21 jours. Dans les cas d'inconduite, on voit régulièrement cette tactique.

[Translation]

It would have been easy for the legislator to incorporate greater flexibility in the legislation. You only had to remove one little expression: "No reasonable alternative". On page 16 of my brief, I mention section 30.1. It is not section 30.1, but subsection 28(4) of the Unemployment Insurance Act. It would have been easy to delete "no reasonable alternative". That would have genuinely increased the flexibility of these measures. We would then be giving the benefit of the doubt to the claimant. The inclusion of the expression "no reasonable alternative" creates a double burden for the claimant: First, he or she must demonstrate just cause for voluntary separation, and secondly, show that there was no reasonable alternative. That's a double burden.

We are told that in most cases, the 21 day delay is accepted before a decision is rendered. That's true. In most cases, it takes a month. From the date of the appeal letter, we may receive the decision of the board of referees, but things don't work that way, because the board of referees does not get involved one month after the voluntary separation.

Let me illustrate this briefly. I will summarize. A person quits his job. First, he applies for unemployment insurance. It takes a minimum of three to five weeks before a decision is handed down, and that is according to Employment and Immigration. You have to wait five weeks before getting the decision that tells you that you can appeal. Often, people who choose to appeal have considered other options before doing so. They consult lawyers, friends, organizations for the unemployed such as Mouvement Action-chômage when available or their MPs to get some help, and then they decide to appeal. Two to three weeks can be lost at that point.

At that point, there will be a hearing. Normally, the hearing takes place a month later. The decision will be handed down within 10 days of the hearing. If you add all that up, you will see that we are not at 21 days after the voluntary separation. Twelve to 15 weeks have past between the date the person quits and the first cheque. And even that is not certain. Even if you receive a favourable decision from the board of referees, if your boss or the Commission appeals within 21 days after the board of referee's decision, the decision will not be in force before the arbitrator gets involved. You will no doubt understand that in cases of misconduct, when the boss wants to exert pressure on his employee who often contest before a labour standards board, it is in his interest to stop the application of this decision by appealing to the arbitrator.

In Montreal, the delay can range from two to two-and-a-half years before one can be heard by an arbitrator. That's a year of unemployment and perhaps three years of waiting. That's far from a 21-day delay. We regularly encounter this type of tactic in cases of misconduct.

[Texte]

[Traduction]

• 1045

On nous sert l'exemple du droit international pour nous dire qu'on est très généreux. Vous avez les chiffres. Je peux vous dire qu'un projet de loi portant sur l'exclusion totale avait été soumis en Angleterre. M^{me} Thatcher n'a pas voulu mettre cela en place parce que l'opposition était trop forte, mais le gouvernement progressiste-conservateur, lui, décide de le faire.

Les objectifs du projet de loi C-113: On a analysé le projet de loi C-113. Le gouvernement dit qu'il doit absolument faire cette réforme pour deux raisons: premièrement, cela coûte trop cher, le déficit est trop élevé et on ne peut plus se permettre ce régime-là; deuxièmement, il y a des abus. C'est ce qu'on a compris. C'est résumé peut-être un peu grossièrement, mais c'est ce qu'on a vu.

Qu'en est-il du déficit? Quand le gouvernement conservateur a décidé de se retirer du programme, en 1990, le programme n'était pas déficitaire. Il l'est devenu à la suite des ponctions pour la formation professionnelle et à cause du manque à gagner gouvernemental. On parle maintenant de 4,2 milliards de dollars.

Maintenant, si le gouvernement était resté, il aurait dû investir beaucoup d'argent et le programme lui aurait coûté très cher. Là-dessus, on est d'accord avec vous. Déjà, en 1990, le gouvernement payait 2,8 milliards de dollars, ou 26 p. 100 du régime. Il payait très cher au régime d'assurance-chômage. Mais pourquoi payait-il autant au régime d'assurance-chômage? C'est parce qu'il y avait beaucoup de chômeurs. Ce n'est pas plus compliqué que cela. Plus il y a de chômeurs, plus le régime coûte cher.

Pourquoi y a-t-il tant de chômeurs? Depuis 1984, on a eu droit à un certain nombre de mesures. Premièrement, dès leur arrivée au pouvoir en 1984, les Conservateurs ont adopté toute une série de mesures pour lutter contre l'inflation. En fait, on voulait ralentir le moteur industriel du sud de l'Ontario qui s'était emballé. Il y avait trop d'emplois qui se créaient, il y avait un manque de main-d'oeuvre et cela créait une pression à la hausse sur les salaires et de l'inflation par le fait même. Le gouvernement a dit: On va ralentir cette machine industrielle de façon à contrer cette pression à la hausse des salaires en augmentant les taux d'intérêts entre autres.

Pour le sud de l'Ontario, cela a effectivement diminué assez bien, merci, le moteur industriel. Cela nous a plongés dans une récession. Mais quels ont été les impacts pour le reste du Canada? Cela a eu un effet affreux sur les taux de chômage. Les taux de chômage ont grimpé d'une façon épouvantable, et maintenant, quand on augmente les taux d'intérêts, il y a moins d'investissement qui se fait. Chaque fois qu'il y a un pour cent de moins d'investissement qui se fait, il y a 100 000 emplois de perdus. Et chaque fois qu'il y a un pour cent de plus de chômeurs au Canada, cela coûte deux milliards de dollars à la caisse de l'assurance-chômage.

On a présentement un déficit de 4,9 milliards de dollars. Le calcul n'est pas long. Abaissez le taux de chômage de 2 p. 100 en créant de l'emploi, et cela stoppera le déficit. Abaissez-le davantage, et le régime fera des surplus. À ce moment-là, on peut faire de la formation professionnelle. Je vous le dis: tout se joue sur une politique de plein emploi.

We are told about international law to convince us that the government is very generous. You have the figures. A bill on total disqualification was tabled in England. Mrs. Thatcher did not want to go ahead with it because the opposition was too strong; however, the Progressive Conservative government decided to proceed with it.

I would like to discuss the objectives of Bill C-113. We analysed Bill C-113. The government says that it is compelled to carry out this reform for two reasons: First of all, the system costs too much, the deficit is too high and we can no longer afford such a system; secondly, there have been abuses. At least that is what we have understood. I have perhaps summarized somewhat roughly, but this is what we have understood.

What about the deficit? When the Conservative government decided to withdraw from the plan, in 1990, the plan was not in the red. This occurred because of the money siphoned off for professional training and because of the government's shortfall. We are now talking about \$4.2 billion.

Had the government remained, it would have had to invest a great deal of money and the plan would have been very costly. We are in full agreement on that point. In 1990, the government was already paying out \$2.8 billion or 26% of the cost of the plan. The unemployment insurance plan was costing the government a great deal of money. But why was the government paying out so much money for unemployment insurance? Because there were a lot of unemployed people. The answer is as simple as that. The higher the number of unemployed, the greater the amount of money required for UIC benefits.

Why are there so many unemployed? We have been served a variety of measures since 1984. First of all, when the Conservatives took over the government in 1984, they adopted a whole series of measures aimed at fighting inflation. They wanted to slow down the runaway industrial engine in southern Ontario. Too many jobs were being created, there was a shortage of labour and this was putting upward pressure on salaries and consequently on inflation. The government said: We are going to slow down this industrial machine to curb this upward pressure on salaries by increasing, among other things, interest rates.

These measures certainly did have the effect of slowing down southern Ontario's industrial machine, thank you very much. These measures threw us into a recession. But what about the impact on the rest of Canada? This had a disastrous effect on the unemployment rate. Unemployment rates claimed horrifically, and now, when we increase interest rates, there is less investment that is taking place. Every time that investment falls by 1%, 100,000 jobs are lost. A 1% climb in the Canadian unemployment rate means another \$2 billion in unemployment benefits.

We are currently running a deficit of \$4.9 billion. It doesn't take long to make the calculations. Drop the unemployment rate by 2% by creating jobs, and that will prevent a deficit. Drop the rate even lower, and there will be surplus funds. This is when we can start offering training. Let me tell you that everything revolves around a policy of full employment.

[Text]

• 1050

Quand le régime a été créé, en 1971, on visait un taux de chômage de 4 p. 100. Avec cela, non seulement le régime était-il autosuffisant, mais il y avait des surplus de créés.

Le déficit est créé, non pas par des obligations, mais par des choix politiques qui ont profité à certaines personnes. Les grandes entreprises, entre autres, ont fait de l'argent par le biais du libre-échange. On nous parle d'une croissance économique alors qu'il y a une augmentation du taux de chômage. Il y a des gens qui font de l'argent, mais ce ne sont sûrement pas les chômeurs. Ce ne sont sûrement pas les employeurs précaires. Ce ne sont sûrement pas les personnes qui sont visées par ce projet de loi-là. C'est la grande entreprise qui a fait de l'argent avec cela. Cela, c'est clair.

On nous dit également qu'il y a trop d'abus dans le régime d'assurance-chômage et qu'il faudrait même contrôler ces personnes-là. On a eu droit à des phrases célèbres, entre autres celle du conservateur Della Noce qui nous parlait d'une ligne 1-800-Délation. Cette suggestion, heureusement, n'a pas été retenue. Donc, on nous parle des abus du système. Qu'en est-il des abus?

Je ne peux que me fier aux chiffres d'Emploi et Immigration. Dans le dernier rapport annuel, le rapport 1991-1992, on nous dit qu'il y a des doutes pour 0,9 p. 100 des sommes. On ne nous dit pas que c'est de la fraude. On nous dit que c'est douteux. Pourquoi? Parce que beaucoup de cas, lorsqu'ils sont présentés au conseil arbitral, s'avèrent ne pas être de la fraude. Et même à l'intérieur de ce 0,9 p. 100, il y a beaucoup de choses qui sont dues à des erreurs de l'employeur ou de l'employé. Donc, on met un doute. Ce n'est pas de la fraude, le 0,9 p. 100.

Comment a-t-on fait pour trouver ces sommes-là, pour dénicher le 0,9 p. 100? Emploi et Immigration nous dit qu'il y a eu un million d'enquêtes en 1991-1992. Il n'y en a pas eu 150, mais un million pour 3,5 millions de chômeurs. On a enquêté sur presque un chômeur sur trois. Il n'y a pas un manque de contrôle. Quand on fait un million d'enquêtes, cela coûte de l'argent. Faudrait-il enquêter sur chacun des chômeurs?

Je vous dis qu'il n'y a pas d'abus. Il y a de l'abus, oui, des cas de fraudes majeures. On a vu, à Montréal, des vendeurs de relevés d'emploi. En fait, on n'en a vu qu'un, mais on s'en sert abondamment quand il s'agit de commenter la fraude majeure dans les journaux.

On vient nous dire qu'il y a eu un million d'enquêtes. On veut augmenter les contrôles. Eh bien, je vous dis que ce n'est pas là qu'il faut agir. Quand 0,9 p. 100 des sommes sont douteuses, ce n'est pas un problème. Cela démontre la grande honnêteté des Canadiens. Quand on est obligé de faire un million d'enquêtes pour dénicher 0,9 p. 100. . . Les conseillers ont eu dans leurs rangs, au cours des 10 dernières années, un pourcentage plus élevé. . .

The Chairman: Mr. Robitaille, on a point of order.

[Translation]

When the UIC fund was set up in 1971, we were looking at an unemployment rate of 4%. Under these conditions, the fund was not only self-sufficient but in fact a surplus was created.

The deficit was created, not because of obligations, but because of political choices that benefited certain groups. Big business was one of the groups to make money from free trade. We hear talk about economic growth when in fact there is a climbing unemployment rate. Some people are making money, but certainly not the unemployed. Certainly not struggling employers. Certainly not those people who will feel the impact of this bill. Big business made money with that. That much is clear.

We have also been told that too many people are abusing the unemployment insurance plan and that we have to curb the situation. We heard some ideas that made the news, such as the suggestion put forward by a Conservative member, Mr. Della Noce, who talked about an 1-800 snitch line. Fortunately, this suggestion was turned down. So we are told about the abuses of the system. But what about these abuses?

I can only rely on the figures provided by Employment and Immigration. In the last annual report, the 1991-92 report, the Department reported that there was some doubt associated with 0.9% of the benefits paid. We were not told that these were cases of fraud. We were told that there was some doubt about the claims. Why? Because it turns out that many of the cases heard by the board of referees are not cases of fraud. And even within this figure of 0.9%, many things can be attributed either to employer or employee error. Therefore there is some doubt. The 0.9% does not constitute cases of fraud.

And how did the Department arrive at this 0.9% figure? Employment and Immigration said that there were one million investigations conducted in 1991-92. We are not talking about 150 investigations, we are talking about a million investigations for 3.5 million unemployed Canadians. Nearly one out of every three unemployed individuals was investigated. There is no shortage of investigations being conducted. It costs a great deal of money to conduct one million investigations. Do we really need to investigate every single person receiving unemployment benefits?

There are no abuses. Yes, there are some cases of major fraud. In Montreal, people were selling records of employment. Indeed, we only saw one such case, but the newspapers certainly used this example a lot in their articles on major fraud.

We have been told that a million investigations were conducted. The government wants to increase these controls. This is not where we should be taking action. When there is some doubt associated with 0.9% of the claims, that is not a problem. That shows just how honest Canadians are. When you have to conduct a million investigations just to unearth 0.9%. . . Over the past ten years, the Conservatives have had amongst their ranks a much higher percentage of. . .

Le président: Monsieur Robitaille, qui invoque le Règlement.

[Texte]

M. Robitaille: Monsieur le président, j'aimerais que le témoin s'en tienne au projet de loi. Ses allusions quant à l'honnêteté des conservateurs n'ont aucun lien avec le projet de loi. Je lui demanderais de rester dans le projet de loi et de ne pas chercher à faire ce genre de comparaison tout à fait vicieuse et stupide.

M. Samson: Mais c'est votre projet de loi.

M. Robitaille: Mêlez-vous de vos affaires.

The Chairman: Mr. Robitaille has introduced a point of order, gentlemen. I would indicate that the hour is yours to make a statement, as you like. However, members do like to get involved by asking questions. You have made quite a comprehensive presentation. Could I ask how long you're going to be so members can decide how effective they should be in their questioning and how much time they have for it?

M. DeMerchant: Je me rends compte que je prends beaucoup de temps. Je vais raccourcir ma présentation.

Les raisons qui ont été invoquées ne sont pas les vraies raisons. Les vraies raisons, d'après nous, sont autres.

Un des buts de ce projet de loi est de cacher statistiquement le chômage. Si on exclut des personnes de l'assurance-chômage, elles n'auront plus aucune incitation à travailler légalement. L'assurance-chômage qui est dans nos moeurs nous incite à déclarer nos emplois, à travailler légalement de façon à pouvoir en bénéficier si on en a besoin. L'assurance-chômage coûte cher. Si on nous dit que les risques de ne pas en avoir sont très grands, il y a de fortes chances que de nombreux travailleurs se retirent des rangs de la population active pour se trouver du travail au noir.

• 1055

Donc, le gouvernement conservateur, en rendant le système très sévère, pousse des gens vers le travail au noir pour les sortir des statistiques. Quand il y a moins de chômeurs, cela coûte beaucoup moins cher à la caisse de l'assurance-chômage.

Le projet de loi C-21, adopté en 1990, a poussé, selon le Conseil économique du Canada, quelque 6 200 personnes, je crois, de la région de Montréal vers le travail au noir. Ce n'est pas moi qui le dis, mais le Conseil économique du Canada.

L'autre raison pour laquelle ce projet de loi est présenté, et c'est la raison majeure d'après nous, c'est pour faire face à l'Accord de libre-échange nord-américain. De la même manière que C-21 a été adopté pour faire face à l'Accord de libre-échange avec les États-Unis, on voit apparaître le spectre du libre-échange nord-américain et, en même temps, ce projet de loi.

Qu'est-ce qui nous fait dire cela? Depuis le début des négociations sur cet accord de libre-échange, nous nous sommes demandé de quelle façon les entreprises canadiennes pourraient soutenir la concurrence des *maquiladoras* mexicains, où le salaire moyen est de 85\$ par semaine. Au Québec, le salaire minimum est de six dollars l'heure. De quelle façon peut-on faire la concurrence? De deux façons: en augmentant la productivité et en diminuant les salaires. C'est la seule façon de concurrencer ces personnes-là. Il faut aussi aller vers les technologies de pointe. C'est un marché où la technologie n'est pas avancée, et on va voir que la formation professionnelle a son importance là.

[Traduction]

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I would like the witness to stick to the bill. His inferences regarding the honesty of the Conservatives has no bearing on this bill. I would ask that he not stray from the bill and not try to make this type of insidious and stupid comparison.

Mr. Samson: But it is your bill.

Mr. Robitaille: Mind your own business.

Le président: M. Robitaille vient d'invoquer le Règlement, messieurs. Je tiens à préciser que, si vous le voulez, vous pouvez disposer de vos 60 minutes pour présenter votre exposé. Cependant, les membres aiment bien participer en vous posant des questions. Votre présentation est très détaillée. Permettez-moi de vous demander la durée de votre présentation, pour que les membres puissent préparer leurs questions en sachant combien de temps leur sera accordé?

Mr. DeMerchant: I realize that I have taken up a lot of time. I will shorten my presentation.

The reasons given are not the real reasons. The true explanations, in our opinion, lie elsewhere.

One of the goals of this bill is to hide the unemployment statistics. If we disqualify people from unemployment insurance benefits, they will no longer have any incentive to work legally. The unemployment insurance that we know prompts us to declare our periods of employment to work legally so that we can receive benefits should the need arise. Unemployment insurance is expensive. If we are told that we stand a good chance of never getting these benefits, there is a strong likelihood that many workers will leave the ranks of the work force to earn their living in the black economy.

By making the system very harsh, the Conservative government is pushing people towards the black economy, so that they will no longer figure in the statistics. A drop in the number of unemployed means a significant reduction in unemployment insurance benefits.

According to the Economic Council of Canada, Bill C-21, which was adopted in 1990, pushed some 6,200 people, I believe, in the Montreal region towards the black economy. I did not come up with this figure, this figure comes from the Economic Council of Canada.

The other reason for this bill, and in our opinion this is the main reason, is the North American Free Trade Agreement. Just as C-21 was adopted in conjunction with the Free Trade Agreement with the United States, we see the spectre of the North American Free Trade Agreement come along at the same time at this bill.

And what prompts us to say this? Right from the start of negotiations for this free trade agreement, we wondered how Canadian businesses would be able to compete with the Mexican *maquiladoras*, where the average salary is \$85 per week. In Quebec, the minimum wage is \$6 an hour. How would we be able to compete? In two ways: By increasing productivity and by decreasing salaries. That is the only way that we would be able to compete with these people. We would also have to opt for state-of-the-art technology. This a market where technology is not sophisticated, and we're going to see just how important occupational training is in this area.

[Text]

De quelle façon diminuer les salaires? De quelle façon augmenter la productivité? En mettant en place des mesures très coercitives. C'est le rôle principal de ce projet de loi. Déjà, à Montréal, il y a deux employeurs—cela a paru dans les journaux—qui se sont servis non pas de la loi, mais du projet de loi pour dire à leurs employés: On va abaisser vos conditions de travail; autrement, on va vous faire des problèmes avec l'assurance-chômage. C'est *Le Devoir* qui l'a dit. Il y a un imprimeur de Longueuil qui a dit à ses employés: On va diminuer votre salaire d'un tiers; si vous n'acceptez pas, quittez et on va vous dénoncer à l'assurance-chômage.

Mrs. Sparrow: Ridiculous.

M. DeMerchant: C'est ce qui a été dit. L'employeur s'est servi de ce projet de loi d'une façon coercitive.

Est-ce une bonne façon de procéder? Au point de vue éthique, ce n'est pas fameux. Au point de vue de la satisfaction au travail, il y a des problèmes.

Avec ce projet de loi, les personnes vont s'accrocher à leur emploi. Si elles quittent, elles risquent de perdre toute source de revenu, même l'aide sociale. Elles risquent de tout perdre. Donc, ces personnes—là vont s'accrocher à leur emploi.

Que fait une personne qui s'accroche à un emploi qu'elle n'aime plus? Elle n'a plus le goût de foncer. C'est une personne désabusée par rapport à son emploi. C'est une personne qui est moins productive. On veut augmenter la productivité. Ce n'est pas du tout le moyen de le faire.

On veut aussi baisser les salaires. Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, il y a une incitation, par le biais des congés aux nouvelles PME, à créer de la sous-traitance et de nouvelles PME. Cela va briser des syndicats. Il ne sera plus nécessaire de rouvrir des conventions collectives, car il n'y aura plus de conventions collectives. C'est un bon moyen.

Ce dont on peut être certains, c'est que les Conservateurs sont très cohérents et très intelligents dans leur façon de procéder, mais là, ils sont allés loin. Ils sont allés plus loin que ce qui, selon eux, allait réveiller la population: 70 p. 100 des gens du Québec sont contre ces mesures—là.

Maintenant, qu'en est-il de la formation professionnelle? Aux États-Unis, la formation professionnelle est payée par les employeurs. Est-ce qu'il y aurait un risque qu'une formation professionnelle payée par le Canada soit vue comme une concurrence déloyale? Oui, c'est un risque. Le gouvernement devrait réagir.

• 1100

Ici, ils vont beaucoup plus loin qu'aux États-Unis. Ce ne sera pas l'entreprise privée qui va payer la formation professionnelle, mais les employés. On vient de dire que, pour les nouvelles entreprises, il n'y aura plus de cotisations. C'est uniquement l'individu qui payera le fonds de l'assurance-chômage et c'est le fonds de l'assurance-chômage qui paye la formation professionnelle.

Il y a quelque chose de cynique à dire qu'une personne qui est en exclusion pour départ volontaire a payé par ses cotisations la formation professionnelle et l'outillage pour la formation professionnelle à des personnes qui sont encore au

[Translation]

How are we going to reduce salaries? How are we going to increase productivity? By implementing some very coercive measures. That is the main objective sought by this Bill. Already, in Montreal, there have been two employers—and this appeared in the newspapers—that used not the act but the bill to tell their employees that their conditions of work would deteriorate and that, if their employees did not agree to the changes, that they would make trouble for them when they tried to collect unemployment insurance. *Le Devoir* wrote about this. One printer from Longueuil told his employees that their salaries would be reduced by one third and if they didn't agree to the cutbacks and left, he would report them to the unemployment office.

Mme Sparrow: C'est ridicule.

Mr. DeMerchant: That is what was said. The employers used this bill in a coercive manner.

Is this the right way to proceed? From an ethical point of view, it's not great. As far as job satisfaction is concerned, there are problems.

With this bill, people are going to hang on to their jobs. Should they quit, they risk losing all sources of income, even welfare. They risk losing everything. So these people are going to hang on to their jobs.

And what about someone who hangs on to his job that he no longer enjoys? He no longer feels like pushing ahead. He is someone who has become disenchanted with his job. He is somebody who is less productive. They want to increase productivity. This is not how we should be going about it.

They also want to lower salaries. As I mentioned earlier, the premium holiday given to new small and medium-sized businesses could result in contracting out and in new small and medium-sized businesses. This is going to break the unions. They will no longer have to reopen collective agreements, because there won't be any more collective agreements. That is one way one doing it.

We can be quite clear about one thing and that is that the Conservatives operate in a very logical and intelligent fashion. But this time, they have gone far. They have gone much farther than simply waking up the population: 70% of Quebecers are against these measures.

Now what about job training? In the United States, employers pay for occupational training. Is there a risk that occupational training paid for by the government will be viewed as unfair competition. Yes, that is a risk, the government should react.

Here, the government is going much farther than in the United States. Job training would not be paid for by the private sector here, but rather by employees. It has just been announced that new companies will no longer pay unemployment insurance premiums. Only individual employers will pay into the U.I. fund, and job training will be paid for out of the U.I. fund.

There is something cynical about saying that individuals disqualified from receiving U.I. because they left their jobs voluntarily paid, through their premiums for the job training and job training facilities of people still working and

[Texte]

travail et à des industries qui se servent des programmes de formation professionnelle. Il est scandaleux que des personnes qui se retrouvent en bas du seuil de la pauvreté payent ces mesures-là.

On dit que ce programme-là nous apporte une harmonisation avec les États-Unis. C'est une harmonisation de nos programmes sociaux. Premièrement, aux États-Unis, le taux de prestations est de 50 p. 100. Nous passons de 60 p. 100 à 57 p. 100. Deuxièmement, aux États-Unis, sauf dans cinq États, il n'y a pas d'assurance-chômage lorsqu'il y a un départ volontaire. On fait cela au Canada. Il est facile de voir un rapprochement.

Mais que se passera-t-il après la signature de l'Accord de libre-échange avec le Mexique? Il n'y a pas de programmes sociaux là-bas. C'est clair. Selon nous, d'ici la fin de 1994, quand le déficit de l'assurance-chômage sera rendu à 8,2 milliards de dollars, on va voir un autre. . . Il ne faut pas donner aux Conservateurs la chance de nous montrer ce qu'ils nous réservent.

L'impact est clair: c'est la pauvreté. Juste à Montréal, on parle de 3 600 personnes qui vont se retrouver à l'aide sociale avec ce projet de loi-là. Trois mille six cents personnes, ce n'est pas un chiffre. C'est 3 600 drames. C'est affreux. Quitter un emploi pour se retrouver devant rien, c'est affreux. Il y a 3 600 personnes qui vont se retrouver devant rien.

Qu'en sera-t-il des régions où le de chômage est endémique? Il n'y a aucune mesure de création d'emplois. On ne voit que des coupures.

Tout ce qu'on peut vous dire, c'est qu'on rejette ce projet de loi dans son ensemble, car ses impacts seront désastreux pour l'être humain, pour l'individu. Ce n'est pas digne d'une société libre et démocratique.

The Chairman: Thank you for your very, very long and thorough presentation. Sometimes when we get a long presentation all of the questions are answered. But I suspect you've stirred up more than you've answered.

We have approximately 12 minutes left, and I would ask the lead questioner from each party to place his question as succinctly as possible, so we can get a response.

Mr. Allmand, you have five minutes maximum, then Mr. Samson and Mr. Couture.

M. Allmand: Votre présentation était très complète, mais je veux clarifier quelques points. Le gouvernement a dit qu'avec ce projet de loi, il sera facile de faire la preuve de motifs valables pour quitter un emploi; ce sera très, très facile, dit-il.

L'année dernière, vous vous êtes occupés de 800 appels, si j'ai bien compris votre témoignage. Est-il vraiment facile de prouver un motif valable dans le système actuel, et surtout, est-il facile de trouver des témoins? Quels sont les délais? Quel est le coût? Également, le motif valable est-il toujours noir ou blanc, ou s'il arrive souvent le motif valables est dans une zone grise où il est difficile de dire oui ou non, surtout dans le cas du réclamant? Ce sont des questions. Dans les débats à la Chambre, on dit toujours s'il est facile de prouver un motif valable. On dit que les motifs valables sont dans la loi, qu'il y a un délai de 21 jours, que c'est facile, que les gens qui ont vraiment un motif valable n'auront pas de problèmes. Quelle est votre expérience?

[Traduction]

industries that use job training programs. It is scandalous that people who end up living below the poverty line pay for programs of this type.

We are told that this program will bring us into step with the United States. Our social programs or being harmonized. In the first place, the benefit rate in the United States is 50%. Our rate is going from 60% to 57%. Second, in all but five states in the United States, no unemployment insurance is paid in the case of voluntary separations. That is done in Canada. So we can see that the Canadian program is moving closer to the U.S. program.

However, what will happen once the free trade agreement is signed with Mexico? There are no social programs there. That is clear. In our view, by the end of 1994, when the U.I. deficit is at 8.2 billion dollars, we will see another. . . We must not give the Conservatives a chance to show us what they have in mind for the future.

The impact of these measures is obviously going to be poverty. For many people in Montreal alone, it is said that this bill will mean that 3,600 people will be on welfare. Three thousand six hundred people is not just a figure, it is 3,600 individual dramas. It's horrible. Leaving a job and having nothing to turn to is awful. There will be 3,600 people in this situation.

What will happen in regions where unemployment is endemic? There is no provision for job creation measures in the bill, only cuts to the program.

All we can say is that we reject this entire bill, because it will have a disastrous impact on individual human beings. It is not worthy of a free and democratic society.

Le président: Merci de votre exposé très très long et complet. Parfois un exposé répond à toutes les questions, mais je pense que vous aurez plutôt suscité davantage de questions.

Il nous reste environ 12 minutes, et je demande au premier intervenant de chaque parti de poser aussi succinctement que possible sa question, afin que nous ayons le temps d'obtenir une réponse.

Vous avez cinq minutes au maximum, monsieur Allmand. Je donnerai ensuite la parole à M. Samson, suivi de M. Couture.

Mr. Allmand: Although your presentation was very complete, there are a few points I would like to clarify. The government has said that it will be easy for claimants to prove they had just cause for leaving a job. The government says this will be very, very easy.

I believe you said in your testimony that last year you handled 800 appeals. Is it really easy for people to prove they had just cause under the current system, and particularly, is it easy to find witnesses? What are the waiting periods? How much does the appeal process cost? In addition, is the issue of just cause always black and white, or are there sometimes grey areas, where it is difficult to say whether or not a claimant had just cause? Those are my questions. In the debates on this bill in the House, the government always maintains that it is easy to prove just cause. It says that the grounds are set out in the bill, that there is a 21 day period, and that people who really had just cause for leaving their job will not have any problem proving it. What has your experience been in this regard?

[Text]

M. Guérard: C'est tout à fait faux.

• 1105

Premièrement, comme William l'a dit tantôt, même dans un cas où la personne réussit à prouver un motif valable, avec le délai au moment où la personne fait sa demande de prestations, le délai avant que la décision soit rendue, le délai avant que la personne trouve quelqu'un qui peut l'aider à contester, le délai d'appel au conseil arbitral et le délai pour la décision, même si la décision est favorable, il peut facilement s'écouler 15 semaines avant que la personne puisse toucher un premier chèque, cela si elle gagne. C'est un problème majeur d'une part.

D'autre part, il y a un double fardeau. Oui, il y a 13 motifs, comme on l'a vu tantôt, mais ce n'est pas une amélioration. Il y en a davantage qui sont prévus par la jurisprudence, et là la jurisprudence risque de dire: S'il y a ces 13 motifs, il n'y en aura pas d'autres parce que le législateur a pris le soin de les énumérer. On voit souvent cela en droit.

On réduit le nombre de ces motifs à 13. Ils sont nommés et ils sont clairs, mais il faut premièrement prouver qu'il y a eu harcèlement sexuel, par exemple. Ce n'est pas évident. Et même si vous réussissez à le prouver, vous devez aussi prouver que c'était la seule solution raisonnable dans ce cas-là. Souvent, les gens se font reprocher au conseil arbitral de ne pas être allés voir le Conseil consultatif sur la situation de la femme, de ne pas être allés voir leur syndicat. Ils doivent utiliser tous les autres moyens avant de quitter leur emploi.

À ce moment-là, il y a souvent une espèce de *bargaining* qui se fait. Le fonctionnaire se retrouve avec deux versions: la version de la dame qui se dit victime de harcèlement sexuel, ou de n'importe qui d'autre. . .

M. Allmand: Est-il facile de trouver des témoins dans ces causes?

M. Guérard: Les témoins sont dans le milieu de travail. S'ils viennent témoigner, ils peuvent perdre leur emploi. Cela, c'est clair. Donc, oubliez les témoins.

Le fonctionnaire fait face à deux versions tout à fait contradictoires: celle de la femme qui se plaint, par exemple, de harcèlement sexuel, et celle de l'employeur qui nie tout. Souvent, le fonctionnaire finit par dire: Je vais donner neuf semaines d'exclusion; je peux en donner de sept à douze, et je vais donner neuf. Parfois tout le monde y trouvait son compte. La dame pouvait contester au conseil arbitral et peut-être gagner sa cause. Elle ne la gagnait pas totalement, mais elle avait neuf semaines d'exclusion. Elle n'avait pas le maximum. Parfois les gens achètent la paix. Là il n'y a plus de demi-mesure possible. C'est tout ou rien.

M. Allmand: Ce matin, M^{me} Sparrow a mentionné que le bénéfice du doute allait toujours au réclamant. Si le fonctionnaire nie à prime abord ce bénéfice du doute en faveur du réclamant et dit que le réclamant est *guilty until proven innocent*. . . Est-il vrai que le bénéfice du doute est toujours en faveur du réclamant?

M. DeMerchant: Je vais vous donner un exemple, monsieur Allmand. La semaine prochaine, je défendrai une personne devant le conseil arbitral. Cette personne était en milieu de travail et a eu des saignements. Elle est allée voir

[Translation]

Mr. Guérard: The government's contention is utterly incorrect.

First, as William said earlier, even in cases where people succeed in proving just cause, given the time it takes to apply for benefits, the time spent waiting until a decision is handed down, until claimants find someone to help them challenge the decision, the appeal period at the board of referee's level and the time spent waiting for the decision, even if the decision is favourable, people can easily wait 15 weeks before getting their first cheque. That in itself is a major problem.

In addition, there is a double burden on claimants. It is true that there are 13 grounds for just cause, as was stated earlier, but this is no improvement over the current system. More grounds than that are provided for by the case law. But now, those making the decisions will probably say that there are these 13 grounds, and no others will be considered, since the legislator took the trouble to list those 13. That often happens in law.

So the number of grounds has been reduced to 13. They are clearly stated, but a claimant must start by proving that he or she suffered sexual harassment, for example. That is no easy task. Even if claimants manage to prove it, they must also prove that they had no reasonable alternative to leaving the employment. Often, the board of referees criticizes people for not approaching the Canadian Advisory Council on the Status of Women, for not going to see their union. Claimants must exhaust all other means open to them before leaving their jobs.

That means that there is often a type of bargaining that goes on. The UI officer hears two versions of the story: A woman who claims to have been a victim of sexual harassment or of any other. . .

Mr. Allmand: Is it easy for claimants to find witnesses in such cases?

Mr. Guérard: The witnesses are people in the workplace. If they come to testify for the claimant, obviously they risk losing their jobs. So you might as well forget about witnesses.

The UI officer is faced with two completely contradictory accounts: That of the woman who complains of sexual harassment, and that of the employer who denies everything. Often, the UI employee decides to impose a nine-week disqualification period; the period varies between seven and twelve weeks, and the person opts for nine weeks. Sometimes this type of solution satisfies everyone. The woman could appeal the decision to the board of referees and could win her case. It might not be a total victory, but rather than getting the maximum disqualification period, she gets nine weeks. Sometimes people buy peace in cases where there are no half-way solutions possible. It's an all-or-nothing situation.

Mr. Allmand: This morning, Mrs. Sparrow was saying that claimants were always given the benefit of the doubt. If the UI official denies claimants the benefit of the doubt and says that they are «coupable jusqu'à preuve du contraire». . . Is it true that claimants always enjoy the benefit of the doubt?

Mr. DeMerchant: Let me give you an example, Mr. Allmand. Next week, I will be defending an individual before the board of referees. This woman was working and was experiencing some bleeding. She went to see a doctor who

[Texte]

un médecin qui lui a dit: Il y a des risques très graves que tu fasses une fausse couche. Elle a dû arrêter de travailler. Son employeur a dit: Tu démissionnes, c'est beau. Il lui a donné un relevé d'emploi où il était inscrit: «départ volontaire». La femme a fourni à l'assurance-chômage deux certificats médicaux, un de son médecin et un d'un spécialiste disant qu'elle ne pouvait pas travailler, mais l'employeur a dit: Non, ce n'est qu'une excuse. Elle a eu dix semaines d'exclusion. Où est le bénéfice du doute, s'il vous plaît?

Je vais gagner cette cause au conseil arbitral, mais cette histoire est arrivée au mois de septembre et n'est pas encore réglée. C'est affreux.

M. Allmand: Merci.

M. Samson: Monsieur Guérard et monsieur DeMerchant, merci pour votre mémoire. C'était très, très intéressant. Je sais que vous n'avez pas plu à tout le monde ici, mais j'ai été bien heureux de vous entendre.

J'aimerais vous poser une question assez courte pour vous donner l'occasion de nous donner des exemples. Nous savons fort bien que nous avons des cas établis par la jurisprudence. Nous voyons aussi que le projet de loi C-113 porte à 13 le nombre de raisons valables. On a aussi une charte qui nous donne 40 autres raisons. Comme vous l'avez dit, ce sont toutes des raisons qui ont été établies par la jurisprudence.

Avez-vous des exemples de cas où ces raisons-ci ont été invoquées et où la personne n'a pas reçu de prestations?

M. Guérard: C'est facile.

• 1110

Je vous cite l'exemple de quelqu'un que j'ai rencontré dernièrement au Mouvement Action-chômage: la personne perd son emploi par manque de travail. L'employeur dit qu'il n'y avait plus assez d'ouvrage pour cette personne et que c'est pour cela qu'elle a dû quitter. Mais dans la même phrase, on dit qu'il n'y a pas assez d'ouvrage et, en même temps, que la personne a quitté. L'employeur s'exprime donc mal.

On donne à cette personne douze semaines d'exclusion pour départ volontaire. Alors la personne dit: «eh bien non, je n'ai pas quitté, il n'y avait plus de travail pour moi». L'employeur confirme encore une fois qu'il n'y avait plus assez de travail; c'est pour cette raison que la personne a quitté. Oui, mais il n'y avait plus de travail!

On dit cela au fonctionnaire. Le fonctionnaire dit: très bien, je ne te donne que sept semaines. On a deux décisions: douze semaines, puis sept. Là, il faut aller au Conseil arbitral. Il est certain que nous allons gagner. La personne n'a même pas quitté volontairement.

Par conséquent, avant même d'invoquer un des 40 motifs qu'on a là, il faut d'abord que le départ soit volontaire. Il y a des cas où le départ n'est pas volontaire et cela prend des mois avant que cela ne se règle et pour obtenir que la personne ne soit pas pénalisée. Et c'est encore pire avec ce projet de loi.

M. DeMerchant: J'ai encore un cas à vous soumettre, et qui m'est arrivé. Ce sont tous des cas très récents puisque ce sont ceux qui nous restent encore à l'esprit.

[Traduction]

told her that she was in serious danger of having a miscarriage. She had to stop working. Her employer said: So you're resigning, that's just fine. The employer gave her a record of employment that stated "voluntary separation". The woman gave the unemployment officials two medical certificates, one from her doctor and one from a specialist saying that she could not work. However, the employer said this was no reason for leaving her job. She was given 10 week's disqualification. Where is the benefit of the doubt in this case, I ask you?

I will win this case when I take it to the board of referees, but this incident happened in September, and still has not been settled. It's terrible.

Mr. Allmand: Thank you.

Mr. Samson: Thank you very much for your brief, Mr. Guérard and Mr. DeMerchant. I found it extremely interesting. I know your comments did not please everyone here, but I was very happy to hear your remarks.

I would like to ask you quite a brief question to allow you to give us some examples. We know that some matters have been decided through the case law. We also realize that Bill C-113 provides for 13 grounds for just cause. We also have a Charter that provides 40 other grounds. As you said, all these grounds have been established by the case law.

Do you have any examples of cases where these grounds were used and the individual did not receive any benefits?

Mr. Guérard: It's easy to give you an example of that.

I would like to mention the case of someone I met recently at Mouvement Action-chômage. This person lost his job because there was a shortage of work. The employer said there was no longer enough work for this individual, and that is why he or she had to leave the job. However, in the same sentence, the employer said that there was not enough work, and at the same time, that the person left the job. So the employer described the situation incorrectly.

The person was given a 12-week disqualification period because he or she left the job voluntarily. The person's response was that they had not left the job, there was simply no longer a job to do. The employer confirmed once again that there was a lack of work and said that is why the person left. Yes, but the fact is that there was no longer any work to do!

We made this point to the UI official, who said fine, I will give you only a 7-week disqualification. So we had two decisions, one for a 12-week and one for a 7-week. Now we will have to go to the board of referees. There is no doubt that we will win. The individual did not even leave the job voluntarily.

Consequently, before we even talk about one of the 40 grounds we have, the employee must leave the job voluntarily. There are some cases where the separation is not voluntary, and it takes months before the case is settled and we obtain a ruling that ensures the person will not be penalized. The situation will be even worse under this bill.

Mr. DeMerchant: I have another personal case to mention. We remember these cases well, because they are all very recent.

[Text]

J'ai une personne qui a été engagée pour les Farines MLM à Montréal. Elle était très bien payée, 17\$ de l'heure. Cet homme doit déplacer, sur une distance de 25 pieds, des poches de farine qui pèsent chacune 40kgs, soit quatre-vingt et quelque livres. Il doit en déplacer 200 à l'heure, huit heures par jour. Il n'a pas de pause le matin ni l'après-midi. Calculez: cela fait 64 000kgs qu'il doit transporter sur son dos. Il doit les ramasser, les mettre sur son dos, aller les porter.

Cette personne a un problème prouvé de dos, des certificats médicaux l'attestent. Elle quitte son emploi après une journée de travail; c'était la première fois. C'était un jeune qui avait un emploi aussi rémunérateur que cela, il en était fou. Mais il ne pouvait pas le garder à cause de son mal de dos. On lui donne dix semaines d'exclusion.

Le patron dit à l'assurance-chômage: de toute façon, je ne l'aurais pas gardé plus de 40 jours parce qu'au quarante et unième jour, il est syndiqué. C'est contre la loi, ça, mais on lui donne ses 10 semaines d'exclusion quand même.

J'ai gagné cette cause au Conseil. . . Non! Je l'ai perdue au Conseil arbitral, celle-là; avec une dissidence, mais je l'ai perdue. Je vais peut-être la gagner au juge-arbitre!

M. Guérard: Dans deux ans et demi.

M. DeMerchant: Mais c'est loin d'être facile à prouver. Pourtant, j'avais des certificats médicaux et tout cela.

Le bénéfice du doute, c'est quand on parle devant des comités législatifs ou devant la Chambre des communes. Mais quand on est devant un tribunal ou quand c'est un fonctionnaire d'Emploi et Immigration qui a des directives strictes, il n'est pas là, le bénéfice du doute.

M. Samson: Ce que vous dites, c'est qu'avec le nouveau projet de loi, les sept semaines de perte de prestations ou les 10 semaines de perte de prestations vont devenir zéro: ils vont tout perdre.

M. DeMerchant: C'est cela.

The Chairman: I have indications from about three other people that they would like to ask questions, but in view of the time I'm going to have to restrict it to one last questioner from the government side. Mr. Couture.

Mr. Couture (Saint-Jean): If there are some other people here on my side, I can share my time with other members.

The Chairman: You have five minutes, Mr. Couture; you don't have a lot of time to share.

Mr. Samson: I hate to interrupt the member, but on a point of order, I would certainly be agreeable to extending the time, because I think there are enough questions that have to. . . Why not?

Mr. Couture: We have some other witnesses, and I'm busy too.

Mr. Samson: But I'm sure we could ask the other witnesses to—

Mr. Couture: At 11:45 a.m. I have another meeting.

Mr. Samson: Okay. I'm just trying to make it easier for all members.

[Translation]

I know of a man who was hired by les Farines M L M in Montreal. He was very well paid, \$17 an hour. His job was to move 40-kg sacks of flour, that is just over 80 pounds, 25 feet. He was supposed to move 200 an hour, eight hours a day. There was no break in the morning or in the afternoon. That makes 64,000 kg that he had to carry on his back. He had to pick them up, put them on his back and move them to another place.

This man has a proven back problem, with medical certificates certifying this fact. He left his job after one day; that was the first time. He was a young person with such a well-paying job, and he was delighted. But he couldn't keep the job, because of his back pains. He was given a 10-week disqualification period.

His boss told the UI officials that he would not have kept him for more than 40 days in any case, because on the 41st day, he would have become unionized. Such behaviour is against the law, but the person was given a 10-week exclusion period nonetheless.

I won this case at the board level. . . No! I lost it at the board of referees, there was one member of the board dissenting, but I did lose the case. Maybe I will win it when I take it to the umpire!

Mr. Guérard: In two and a half years.

Mr. DeMerchant: But it's far from being easy to prove just cause. And in this case, I even had medical certificates and all the rest.

We hear about the benefit of the doubt in legislative committee hearings or in House of Commons debates. But when a claimant is before a tribunal or an Employment and Immigration official with strict directives, there is no such thing as the benefit of the doubt.

Mr. Samson: What you're saying is that under the new bill, claimants will no longer have disqualification periods of 7 or 10 weeks, they're going to lose everything.

Mr. DeMerchant: That is correct.

Le président: Il y a trois autres députés qui ont demandé à poser des questions. Puisqu'il nous reste très peu de temps, je vais devoir me limiter à un dernier intervenant du côté du gouvernement. Monsieur Couture.

M. Couture (Saint-Jean): Je peux partager mon temps s'il y a d'autres députés de mon côté qui aimeraient poser des questions.

Le président: Vous n'avez que cinq minutes, monsieur Couture, vous n'avez pas beaucoup de temps à partager.

M. Samson: Je n'aime pas interrompre le député, mais j'aimerais invoquer le Règlement. Je serais certainement disposé à prolonger le temps que nous accordons à ces témoins, car je pense qu'il y a suffisamment de questions. . . Pourquoi pas?

M. Couture: Nous avons d'autres témoins à entendre, et je suis occupé également.

M. Samson: Mais je suis sûr que nous pourrions demander aux autres témoins de. . .

M. Couture: J'ai une autre réunion à 11h45.

M. Samson: D'accord. J'essaie tout simplement de faciliter les choses pour tous les membres du comité.

[Texte]

The Chairman: On a point of order, Mr. Saint-Julien.

M. Saint-Julien: Oui. J'ai donné tout à l'heure mon nom pour parler. Je n'ai que deux questions à poser à vous et à votre Comité pour obtenir des documents. . .

The Chairman: Mr. Saint-Julien, I'm sorry; the members of this committee have been sitting here since 9 a.m. We have at least another three and a half hours of testimony today and priority has to be given to the members of the committee for questioning. I had two others who indicated before you that they would have liked to ask questions as well. So I'm sorry, but we're going to have to carry on with Mr. Couture for five minutes.

M. Saint-Julien: Sur le même rappel au Règlement, monsieur le président, je m'excuse, ceci, c'est pour bien éclairer les membres du Comité. J'ai l'intention de poser deux petites questions à la fin du témoignage. Mais si M. Robitaille dit non avec son signe de tête. . . La démocratie, cela existe au Canada.

J'ai l'intention de poser deux petites questions, ceci pour bien éclairer les membres du Comité.

The Chairman: Mr. Saint-Julien, your point was made. I'm sorry; I had to rule that priority has to be given to full-time members of the committee. Any member of Parliament has the right to sit in and with agreement we can hear questions from whomever. Unfortunately we are under time restraint and priority has to be given to members of the committee who have been sitting here.

Mr. Couture.

M. Couture: Merci, monsieur le président.

M. Saint-Julien: Merci, monsieur le président.

M. Couture: J'ai vu qu'à l'intérieur de votre présentation, vous étiez très conscient du secteur économique et de cette décision de présenter une déclaration économique le 2 décembre 1992 concernant l'état général de l'économie canadienne. Je suis content, aussi, de voir que vous êtes conscient que le fonds de l'assurance-chômage est très déficitaire. Vous avez mentionné des chiffres: 4,9 milliards en 1992, et en 1993, même avec les mesures qu'on prend actuellement, on va quand même atteindre les 8,4 milliards.

• 1115

Il est évident que vous avez probablement d'autres solutions à nous proposer afin de contenir ce déficit. Je ne crois pas qu'on doive le faire répercuter directement à tous les employés qui travaillent présentement; on ne peut pas non plus le transmettre directement aux entreprises, il faut trouver des solutions. Parce que même en prenant les mesures qu'on prend aujourd'hui pour ajuster l'assurance-chômage, on double presque le déficit du fonds.

Je ne sais pas si vous avez des propositions là-dessus.

M. DeMerchant: Oui. Je m'excuse, quel est votre nom?

M. Couture: Clément Couture, de la circonscription de Saint-Jean.

[Traduction]

Le président: M. Saint-Julien invoque le Règlement.

Mr. Saint-Julien: Yes. I indicated earlier that I would like to speak. I've only two questions to ask you and your committee about getting some documents. . .

Le président: Je regrette, monsieur Saint-Julien, mais les membres du comité siègent depuis 9 heures. Nous devons entendre encore au moins trois heures et demie de témoignages aujourd'hui, et il faut donner la priorité aux membres du comité qui veulent poser des questions. Il y avait deux députés avant vous qui m'ont dit qu'ils aimeraient pouvoir poser des questions également. Donc je suis désolé, mais nous allons devoir poursuivre nos travaux. M. Couture, pour cinq minutes.

Mr. Saint-Julien: On the same point of order, Mr. Chairman. I apologize, but this one is to clarify things for committee members. I intend to ask two brief questions at the end of the testimony. However, if Mr. Robitaille is shaking his head. . . Democracy exists in Canada.

I intend to ask two brief questions in order to clarify things for committee members.

Le président: Vous avez fait votre rappel au Règlement, monsieur Saint-Julien. Je m'excuse, mais j'ai dû décider qu'il faut donner la priorité aux membres à plein temps du comité. Tout député a le droit d'être présent pendant nos audiences, et avec l'accord du comité, n'importe qui peut poser des questions. Malheureusement, le temps est limité, et il faut que je donne la priorité aux membres du comité qui sont présents depuis 9 heures.

Monsieur Couture.

Mr. Couture: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Saint-Julien: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Couture: I noticed that in your presentation, you are very aware of the economy and the government's decision to make an economic statement on December 2, 1992 on the general state of the Canadian economy. I'm also pleased to note that you realize that the unemployment insurance fund is running a large deficit. You mentioned some figures: \$4.9 billion in 1992, rising to \$8.4 billion in 1993, even with the measures we are taking at the moment.

You most likely have other suggestions to make about controlling the deficit. I don't think we can pass on this problem directly to all people working at the moment, nor can we pass it on directly to businesses. We must find some other solutions. Because even with the steps we are taking through this legislation to adjust unemployment insurance, the fund's deficit will almost double.

I don't know whether you have any suggestions you would like to make.

Mr. DeMerchant: Yes. Excuse me, what is your name?

Mr. Couture: I am Clément Couture, from the riding of Saint-Jean.

[Text]

M. DeMerchant: D'accord. Monsieur Couture, oui, on en a.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, chaque fois que le taux de chômage augmente de un pour cent, ça coûte 2 milliards à la caisse d'assurance-chômage. Si le gouvernement mettait sur pied une politique créatrice d'emplois... Le ministre Tremblay, au Québec, parle des grappes industrielles, d'une stratégie industrielle. Si le gouvernement fédéral mettait sur pied une stratégie de création d'emplois qui ferait en sorte que le taux de chômage baisserait—pas à 4 p. 100 comme en 1972, 1973, 1974, mais quand même à un taux de chômage plus acceptable pour notre économie, soit 10 p. 100—, eh bien en baissant de deux, de trois ou de quatre pour cent, non seulement la caisse ne serait plus déficitaire, mais elle ferait des bénéfices.

M. Couture: Mais vous êtes conscient que l'économie mondiale se tient complètement, n'est-ce pas? Vous savez que la récession qu'on a vécue était mondiale?

M. DeMerchant: Oui.

M. Couture: Elle était très prononcée dans les sept pays les plus industrialisés. Vous êtes aussi probablement conscient que dans ces sept pays, en 1989, 1990, 1991, c'est le Canada qui a créé le plus d'emplois. D'accord?

Naturellement, on sait qu'on est restreint, on doit vivre l'état de l'économie mondiale. Et on doit naturellement s'adapter à tout cela. Pour ce qui est de la création d'emplois, je suis bien d'accord avec vous: s'il n'y a plus de cancer, on n'a plus besoin de découvrir de médicaments pour le traiter. S'il n'y a plus de chômage, si on a le plein emploi chez nous, il est évident que l'assurance-chômage n'a plus raison d'être, n'est-ce pas?

Vous avez fait un commentaire dans votre présentation disant que les gens qui, comme moi, ont payé l'assurance-chômage depuis l'âge de vingt ans, sans jamais en bénéficier payaient leur très grande part et que tout leur argent contribuait à la diminution du déficit et que, naturellement, ça ne semblait pas, dans votre esprit, être très juste.

Mais j'aimerais vous souligner le point suivant: si je prends une assurance-incendie et que ma maison n'a jamais brûlé, contrairement à la vôtre, il est évident qu'une partie de mes primes vont naturellement servir à vous aider à payer les pertes que vous avez subies. Mais c'est précisément ça, une assurance. Si moi je travaille toute ma vie—et j'espère pouvoir travailler toute ma vie—pour faire en sorte que mes cotisations d'assurance-chômage servent à des gens qui en ont besoin parce que moi je n'en ai pas besoin, je crois cela valable. Ne pensez-vous pas, quant à vous, que cela vaut la peine que les gens qui travaillent puissent, par leur contribution, aider les gens qui ne travaillent pas?

M. DeMerchant: Votre question a fait un large balayage. . .

M. Couture: Oh oui!

M. DeMerchant: Comme vous le dites, c'est mondial, sauf qu'il y a des pays qui s'en sont tirés beaucoup mieux que d'autres. Entre autre pays, si je vous parle de la Suède, la situation y est moins grave qu'au Canada, pour ce qui est du taux de chômage. . .

M. Couture: C'est même pas mal du tout.

Mrs. Sparrow: Oh, look at their interest rates and their inflation.

[Translation]

Mr. DeMerchant: Right. Yes, Mr. Couture, we do have some suggestions we would like to make.

As I said earlier, every time the unemployment rate goes up by 1%, it costs the unemployment insurance fund \$2 billion. If the government were to institute a job-creation policy... The Quebec minister, Mr. Tremblay, talks about industrial clusters and an industrial strategy. If the federal government were to set up a job-creation strategy that would cause the unemployment rate to drop—not to the 4% level we had in 1972, 1973 and 1974, but to a level that would be more acceptable for our economy, such as 10%—such a drop of 2%, 3% or 4%, would mean that the fund would no longer be running a deficit, but would actually be making a profit.

Mr. Couture: But you do realize that we are part of the larger world economy, do you not? You know that we have just gone through a worldwide recession?

Mr. DeMerchant: Yes.

Mr. Couture: It was very serious in the seven most industrialized countries. You probably realize as well that of the seven countries, Canada created the most jobs in 1989, 1990 and 1991. Do you agree?

Of course, we know that we have to live within the world economy, that we are restricted. And, naturally, we must adapt to all these constraints. I agree with you regarding job creation: if cancer no longer exists, we no longer need to discover drugs to treat it. If unemployment no longer exists, if we have full employment in Canada, obviously unemployment insurance would no longer be required, right?

You made a comment in your presentation saying that people, like myself, who have paid into UI since the age of 20, without ever drawing benefits, were certainly paying their share and that their contributions were helping reduce the deficit. Naturally, you did not seem to find this very fair.

However, I would just like to make the following point: if I have fire insurance and have never had a fire in my home, whereas you have, clearly, some of my premiums were used to compensate you for your loss. But that is exactly what insurance is. I see nothing wrong with working my whole life—and I hope to be able to do so—to ensure that my unemployment insurance premiums can be used by people who need them, because I do not. Don't you think it is valid that the premiums paid by working people can be used to help those who are not working?

Mr. DeMerchant: Your question was very sweeping. . .

Mr. Couture: Yes indeed!

Mr. DeMerchant: As you say, the recession was worldwide, except that some countries managed much better than others. I would mention Sweden, for example, where the unemployment rate is lower than in Canada. . .

Mr. Couture: It's not bad at all in fact.

Mme Sparrow: On n'a qu'à regarder les taux d'intérêt et le taux d'inflation en Suède.

[Texte]

M. Couture: C'est vrai.

M. DeMerchant: Donc, au Canada on a un déficit qui est assez important. À quoi est dû ce déficit? Selon Statistique Canada—non pas selon le Mouvement Action-chômage—, la dette est dûe, en très grande partie, soit pour 56 p. 100, aux abattements fiscaux accordés aux entreprises. Ce n'est pas moi qui le dit, c'est Statistique Canada. Les programmes sociaux ne contribuent que dans une proportion de 13 p. 100 à la dette. C'est énorme encore, je vous le dis, 13 p. 100! Mais on voit qu'on s'attaque aux petits quand les gros, eux, sont plus responsables de la dette.

• 1120

Vous me dites que c'est une assurance; vous me dites que les personnes qui mettent elles-mêmes le feu à leur maison ne devraient pas avoir droit à l'assurance-chômage. . .

M. Couture: Non, non. Ce n'est pas cela que j'ai dit. J'ai dit: la personne qui paye une assurance toute sa vie et qui ne l'utilise pas parce que le grand patron est bon pour elle n'a pas besoin de l'utiliser, et c'est tant mieux pour elle. Mais que ces fonds accumulés soient utilisés par d'autres qui en ont besoin, est-ce que vous trouvez cela acceptable, normal, valable? C'est cela, ma question.

M. DeMerchant: Oui. Si vous me dites que c'est normal. . .

M. Couture: Parce que, tout à l'heure, dans votre exposé, vous disiez que cela ne l'était pas.

M. DeMerchant: Non, non! C'est normal. Je n'ai jamais dit cela, vous m'avez mal compris. C'est tout à fait normal. C'est un contrat social; ce n'est pas un régime privé qu'on a là, c'est un choix de société qu'on a fait de s'assurer contre le risque de perdre son emploi.

En fait, cela a été accepté par le gouvernement. En 1971, le gouvernement cotisait à l'assurance-chômage. Il cotisait, entre autres, chaque fois que le taux de chômage était supérieur à 4 p. 100. Dans ce cas-là, toutes les sommes supplémentaires étaient payées par le gouvernement.

M. Couture: Le gouvernement, c'est vous.

M. DeMerchant: Oui, c'est moi. Justement, c'est un choix social. C'était la façon pour l'État de reconnaître son rôle dans l'augmentation des taux de chômage.

Cela, c'était à chaque fois qu'il y avait un pourcentage de plus de 4 p. 100; c'était pour les régions, entre autres. Comme le taux de chômage est plus fort dans les régions que dans les grands centres, le gouvernement a accepté. C'était une redistribution de la richesse.

Il est évident que les personnes qui étaient dans des emplois plus favorisés n'auraient pas à bénéficier de l'assurance-chômage. Et tant mieux pour elles.

M. Couture: Eh bien, oui!

M. DeMerchant: Mais c'est une façon de reconnaître qu'on est une société qui vit ensemble. On n'est pas uniquement des individus, mais on est une société. Pourquoi l'UNESCO a-t-elle dit que nous étions le pays où il faisait le mieux vivre? C'est à cause de nos programmes sociaux. C'est pour cela. Si on les enlève. . . Le Premier ministre Mulroney le dit à toutes les sauces que nous sommes le pays, selon l'UNESCO, où il fait le mieux vivre. Et, de la même façon, il se détourne et il coupe nos programmes sociaux.

[Traduction]

Mr. Couture: That's true.

Mr. DeMerchant: So we have a rather high deficit in Canada. What caused the deficit? According to Statistics Canada—not to Mouvement Action-chômage—the debt was largely caused, 56% of it, by tax abatements given to companies. That's Statistics Canada's view, not mine. Social programs account for only 13% of the debt. I will admit that 13% is still huge! But we see that the government is attacking the "little guys" while the "big guys" are more responsible for causing the debt.

You are telling me it is an insurance; you are saying that people who set their own house on fire should not be entitled to unemployment insurance. . .

Mr. Couture: No, no. That is not what I said. I said: a person who pays for insurance all his life and does not use because the boss is good to him and he does not have to use it, well good luck to him. But do you think it is reasonable and normal that these accumulated funds should be used by others who need them? That is my question.

Mr. DeMerchant: Yes. If you are saying that is quite normal. . .

Mr. Couture: Because earlier, in your presentation, you said it wasn't.

Mr. DeMerchant: No, no! That's quite normal. I never said that, you misunderstood me. It's perfectly normal. It's a social contract; it is not a private fund; society, as a whole, decided to provide insurance in case of job loss.

In fact, the government accepted that. In 1971, the government contributed to unemployment insurance. For example, it contributed every time the unemployment rate went above 4%. When that happened, all additional sums were paid by the government.

Mr. Couture: The government, that means you.

Mr. DeMerchant: Yes, it means me. Precisely, and that is what society chose to do. That is how the government recognizes its role when unemployment rates go up.

It contributed every time the rate went above 4%; it was for the outlying areas, among others. Since the unemployment rate is higher in outlying areas than in major centres, the government agreed to contribute. It was redistributing the wealth.

Obviously, those with better-paying jobs did not have to use unemployment insurance. And good for them.

Mr. Couture: Yes indeed!

Mr. DeMerchant: But that is one way of recognizing that we are a society and all live together. We are not just individuals, but rather a society. Why did UNESCO say that Canada was the best country to live in? It's because of our social programs. That's why. If they're taken away. . . Any opportunity he gets, Prime Minister Mulroney says that according to UNESCO, Canada is the best place to live. But at the same time, he turns around and cuts our social programs.

[Text]

M. Couture: Dans sa déclaration. . .

The Chairman: I have to interrupt you, Mr. Couture. The chairman has been a little generous, unless the committee members are willing to give up their lunch hour in order to finish.

Gentleman, it is obvious that with the thoroughness of your report you have definitely stimulated some thought and encouraged some debate. You can tell that. I have a number of people who would still like to ask you questions. I have been a little too lenient with time and we are behind schedule.

I thank you very much on behalf of all the committee members for taking time and making a presentation.

Mr. DeMerchant: Thank you very much. Thank you to everybody.

M. Saint-Julien: Monsieur le président, je fais un rappel au Règlement, étant donné que les témoins sont absents, actuellement. Je n'avais pas le droit de parler quand les témoins étaient là. Je vous pose deux questions dans l'intérêt des membres du Comité. Les témoins ne sont pas arrivés, je peux poser mes deux questions.

J'ai juste deux questions, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Saint-Julien, we do have another set of witnesses coming right now. They are on their way up.

I invite the departmental officials to take their seat at the table, please.

M. Robitaille: Je suggérerais au Comité de suggérer à M. Saint-Julien d'écrire ses questions et de demander à la présidence s'il est possible de lui répondre par écrit. Cela pourrait faciliter les choses et il y aurait sûrement réponse à ses questions.

The Chairman: I would agree to that, Mr. Saint-Julien. If you would like to provide your questions in writing we will ensure that they get an answer.

M. Saint-Julien: Je vous remercie. Ce n'est pas de votre faute, monsieur le président.

The Chairman: I would like to welcome the deputy minister and his officials back from the Department of Employment and Immigration.

Mr. Mulder, just before beginning I would like to repeat for the record something that I had indicated to you last evening. After talking to members on both sides of the table I would like to give you and your officials a compliment on the thoroughness of the briefing booklet and the information you provided to us yesterday. It was extremely well done and was appreciated by all members of the committee.

If it's agreeable with all members we can just start in with questioning, unless you have another brief statement you wish to make.

• 1125

Mr. Bevilacqua (York North): First of all, I'd like to thank you very much for your thorough presentation. I was just wondering though if you could tell the committee what studies took place before recommendations were made to reduce the benefits. Why was it necessary to move from the penalty period of up to 12 weeks to zero?

[Translation]

Mr. Couture: In his statement. . .

Le président: Je dois vous interrompre, monsieur Couture. Le président a été assez généreux. Je ne sais pas si les membres du comité sont disposés à sacrifier leur pause-repas pour terminer la discussion.

Messieurs, de toute évidence, votre rapport très complet a stimulé nos réflexions et encouragé nos discussions. Cela se voit. Il y a encore plusieurs personnes qui aimeraient poser des questions. J'ai été un peu trop généreux avec le temps et nous sommes en retard.

Au nom de tous les membres du comité, je vous remercie d'avoir pris le temps de venir nous faire un exposé.

M. DeMerchant: Merci beaucoup. Merci tout le monde.

Mr. Saint-Julien: Point of order, Mr. Chairman, since there are not witnesses here right now. I was not allowed to speak when they were here. On behalf of the members of the committee, I would like to ask two questions. The witnesses have not arrived, so I would like to ask those questions.

I just have two questions, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Saint-Julien, un prochain groupe de témoins arrive d'ici peu. Ils sont en route.

J'inviterais les hauts fonctionnaires des ministères à s'installer à la table, s'il vous plaît.

Mr. Robitaille: I suggest the committee ask Mr. Saint-Julien to write down his questions and ask the chairman to answer him in writing. That could facilitate matters and he would definitely get an answer to his questions.

Le président: Cela me conviendrait, monsieur Saint-Julien. Si vous voulez me soumettre vos questions par écrit, nous nous assurerons d'y répondre.

Mr. Saint-Julien: Thank you. It is not your fault, Mr. Chairman.

Le président: Je voudrais souhaiter la bienvenue au sous-ministre et à ses hauts fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

Monsieur Mulder, avant de commencer, je voudrais répéter pour le procès-verbal quelque chose que je vous ai dit hier soir. J'ai parlé aux membres des deux côtés de la table et je vous félicite, vous et vos hauts fonctionnaires, de votre cahier d'information si complet et des renseignements que vous nous avez fournis hier. Le travail était très bien fait et fort apprécié par tous les membres du comité.

Si tous les membres sont d'accord, nous pourrions commencer d'emblée avec les questions, à moins que vous ne désiriez faire une autre courte déclaration.

M. Bevilacqua (York-Nord): J'aimerais commencer par vous remercier de votre exposé très complet. Néanmoins, pourriez-vous nous dire quelles études vous ont incité à recommander cette réduction des prestations? Pourquoi était-il nécessaire de faire passer la période de pénalité d'un maximum de 12 semaines à zéro?

[Texte]

Mr. Nick Mulder (Deputy Minister of Employment and Immigration): Mr. Chairman, over the years a number of studies have been done about various elements of unemployment insurance programs. Norine Smith will comment on some of them, particularly the study that was done last fall by the Institute for Policy Analysis in Toronto.

I was in another occupation at that time, but during October and November, when ministers were dealing with the need to come out with an economic statement, a number of options were on the table and finally the decisions were made within cabinet. We are not privy to exactly how the ministers made the decisions or why they chose the particular measures they did.

The government was faced with the choice of allowing the deficit to go up on the unemployment insurance program, taking measures to reduce the deficit, or increasing the premiums. I know ministers debated all three choices and the decision was made that premium rates should not be increased. The deficit also couldn't be allowed to increase, so some measures were taken to reduce the overall deficit on the UI count over the next few years. That is the summary.

Norine Smith will comment on some of the work that has been done over the years, looking at various issues, including voluntary quits, reducing the weekly benefit rates, etc.

Ms Norine Smith (Director General of Policy and Program Analysis, Department of Employment and Immigration): The analysis that predated the decisions and discussions in cabinet were largely, as Mr. Mulder said, dictated by the financial situation.

A chart was included in the background information provided yesterday showing the large sums of money that continue to be spent on voluntary quitters and those fired for misconduct, despite the increase in penalties that have been brought in with Bill C-21. That was certainly one of the factors that was considered by cabinet.

Prior to the reforms in 1990, there had been considerable analysis undertaken of the UI program overall. In the year and a half or so since then there has not been any detailed analysis about what further changes ought to be made to the UI program that would have led us to suggest options that were outside the scope of the things that were considered by the government back in 1989-90.

Mr. Mulder made reference to an analysis that had been done by the Institute for Policy Analysis at the University of Toronto. That organization does economic forecasting and it had done some work into various ways the government might act to control the deficit and explore expenditure reduction options. It explicitly looked at and modelled the impact of increasing UI premium rates. It also had an option that looked at increasing the personal income tax surtax.

Its modelling work concluded that the worst of those three options was to increase the UI premium rate. The combined effect of inflationary impacts, output losses, and loss of employment was greater under that scenario than any of the other options. That sort of analysis was part of the considerations that were made.

[Traduction]

M. Nick Mulder (sous-ministre, Emploi et Immigration): Monsieur le président, au cours des années un certain nombre d'études ont été réalisées sur diverses composantes des programmes d'assurance-chômage. Norine Smith vous parlera de certaines d'entre elles, en particulier celles qui étaient réalisées l'automne dernier par l'Institut d'analyse politique de Toronto.

J'occupais d'autres fonctions à cette époque, mais pendant les mois d'octobre et de novembre, alors que les ministres réfléchissaient au contenu de la déclaration économique, il y avait un certain nombre d'options en cours et en fin de compte c'est le Cabinet qui a pris les décisions. Nous ne savons pas exactement comment les ministres sont parvenus à ces décisions ou la raison pour laquelle ils ont choisi certaines mesures plutôt que d'autres.

Le gouvernement avait le choix entre laisser le déficit du programme d'assurance-chômage augmenter, prendre des mesures visant à réduire ce déficit ou majorer les cotisations. Je sais que les ministres en ont longuement débattu et ils se sont prononcés contre une majoration des cotisations. Il n'était pas non plus possible de laisser augmenter le déficit, des mesures ont donc été prises pour réduire progressivement sur plusieurs années le déficit global de la Caisse d'assurance-chômage. C'est le résumé de ce qui s'est passé.

Norine Smith va vous faire un petit récapitulatif des études réalisées au cours des dernières années, études portant sur plusieurs questions, y compris les départs volontaires, la réduction des prestations hebdomadaires, etc.

Mme Norine Smith (directrice générale, Analyse des programmes et des politiques, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Comme M. Mulder vous l'a indiqué, l'analyse préalable aux décisions et aux discussions du Cabinet a été largement dictée par la situation financière.

Dans les documents que nous vous avons fournis hier se trouvait un tableau montrant les fortes sommes d'argent que continuent à coûter les départs volontaires et les renvois pour mauvaise conduite malgré l'augmentation des pénalités introduites par le projet de loi C-21. C'est certainement un des facteurs qui a été considéré par le Cabinet.

Avant la réforme de 1990, l'ensemble du programme d'assurance-chômage avait fait l'objet d'une analyse en profondeur. Depuis il n'y a pas eu d'analyses vraiment détaillées de changements supplémentaires au programme d'assurance-chômage nous incitant à suggérer d'autres options que celles proposées au gouvernement en 1989-1990.

Monsieur Mulder a fait allusion à une analyse qui a été réalisée par l'Institut d'analyse politique de l'Université de Toronto. C'est un institut de prévision économique et il avait fait certaines recherches sur les diverses méthodes que pourrait utiliser le gouvernement pour contrôler le déficit et réduire les dépenses. En particulier il avait réalisé un modèle mesurant l'impact d'une augmentation des cotisations d'assurance-chômage. Il proposait aussi comme autre option une augmentation de la surtaxe des particuliers.

Il concluait que la pire de ces trois options était l'augmentation des cotisations d'assurance-chômage. L'effet combiné de l'inflation, des pertes de productivité et des pertes d'emploi était plus important dans ce cas de figure que dans les autres. C'est le genre d'analyse qui a servi à la réflexion.

[Text]

Mr. Bevilacqua: Where penalties for quitting were given, what percentage got the full 12 weeks?

Ms Smith: A very small percentage get the full 12 weeks. The average penalty is 8.5 weeks—7 to 12 is the range.

Mr. Bevilacqua: If the full 12 weeks were not given, why go to total exclusion?

• 1130

Ms Smith: The decision was made on the basis of financial considerations. The range of policy options in between might be a question you would like to put to our minister when he appears before the committee.

Mr. Bevilacqua: That is quite a statement.

Ms Smith: As well, through the further detailing of the reasons for just cause within the act, there is a very comprehensive coverage of valid reasons under which one may leave his or her employment and qualify for UI.

Mr. Bevilacqua: As a parliamentarian, I often sit back and review government policy in light of a greater vision: how it relates to the contemporary reality we live in, how a government policy will ultimately improve the lives of Canadians. Today, as I sit here, 1.6 million Canadians are unemployed. Over 400,000 of them are young people. I look at this bill and ask how it improves anything we are looking at.

I could even go further and say this bill does not even address the vision—if we can call it that—of the Conservative government when it comes to issues like increasing productivity, because it promotes under-employment. For example, I know young people who will not shift from one job to another because they fear if they move from the “dead-end job” they might be in now and take a risk, they might lose all the benefits. The government is promoting a downward pressure, which will ultimately decrease productivity and reduce global competitiveness—all these things it professes to understand. I am just wondering what we were thinking about when we imposed this legislation. I think it is unbelievable.

Mr. Mulder: The member is raising some broader policy issues that aren't appropriate for me to comment on, but I would just like to provide two sets of facts. While the government expressed its intention in the December statement to introduce the legislation that is before the committee to reduce the benefit from 60% to 57% and deal with voluntary quits, it also announced a number of other measures that were aimed at stimulating the economy. One of the four measures it introduced was to have a holiday on premium rates for one year for all small-businessmen. That covers roughly 95% of the firms in Canada. Any new person they hire would not have to pay the roughly \$1600 that firms currently pay for the unemployment insurance premiums.

The government introduced a \$250 million sectoral initiatives package, which is on the way right now. Last night the chairman, a number of other members, and I were at a meeting with the Canadian Horticultural Council. The

[Translation]

M. Bevilacqua: Dans les cas de départs volontaires, quel était le pourcentage à 12 semaines?

Mme Smith: Un très petit pourcentage. La pénalité moyenne est de huit semaines et demie—la fourchette va de sept à 12.

M. Bevilacqua: Si la pénalité de 12 semaines n'a presque jamais été infligée pourquoi opter pour l'exclusion totale?

Mme Smith: La décision a été prise sur la base de considérations financières. Vous devriez peut-être demander à notre ministre lorsqu'il comparaitra devant votre comité les raisons pour lesquelles les autres options ont été éliminées.

M. Bevilacqua: Intéressant.

Mme Smith: La loi prévoit également toute une liste de motifs valables de départ volontaire et n'entraînant pas la suppression des prestations.

M. Bevilacqua: Il m'arrive souvent de réfléchir à une politique gouvernementale dans un contexte beaucoup plus large, celui de notre réalité contemporaine et de me demander si elle est vraiment susceptible d'améliorer la vie des Canadiens. Aujourd'hui, nous comptons 1,6 millions de chômeurs. Plus de 400 000 d'entre eux sont des jeunes. Je considère ce projet de loi et je me demande s'il contient une amélioration quelconque.

Je pourrais même aller encore plus loin et dire que ce projet de loi n'est même pas comptable avec la vision—si on peut parler de vision—du gouvernement conservateur qui ne rêve que d'augmentation de productivité puisqu'il encourage le sous-emploi. Par exemple, je connais des jeunes qui renonceront à changer d'emploi, même si c'est un emploi sans avenir par peur, en prenant ce risque, de perdre leurs prestations. Cette initiative du gouvernement ne peut qu'entraîner une diminution de notre productivité et de notre compétitivité internationale—toutes ces choses qu'il prétend mieux comprendre que les autres. Je me demande simplement à quoi ils pensaient lorsqu'ils ont décidé d'imposer cette mesure. C'est incroyable.

M. Mulder: Vous soulevez un certain nombre de questions politiques globales qu'il ne m'appartient pas de commenter mais j'aimerais simplement rétablir quelques faits. Tout en indiquant son intention dans la déclaration de décembre d'introduire cette loi visant à faire passer les prestations de 60 à 57 p. 100 et à régler la question des départs volontaires, le gouvernement avait également annoncé un certain nombre d'autres mesures visant à stimuler l'économie. Une de ces quatre mesures envisageait une dispense de cotisations pendant un an pour toutes les petites entreprises. Cela fait environ 95 p. 100 de toutes les entreprises canadiennes. Pour tout nouvel employé qu'elles embaucheraient, elles n'auraient pas à payer les quelques 1,600\$ qu'elles paient actuellement sous forme de cotisations à l'assurance-chômage.

Le gouvernement avait annoncé des initiatives sectorielles pour un montant de 250 millions de dollars. Elles commencent à se mettre en place. Hier soir, le président, un certain nombre d'autres députés et moi-même avons participé

[Texte]

Minister of Agriculture announced on behalf of the government that \$3.5 million would go to the horticultural industry for further training for people in that industry. We are doing more along that line.

The government also announced a \$300 million package for displaced workers of firms that no longer have the capacity to keep them employed. We are mounting a program with business and labour to deal with those displaced workers. The government also announced its intention to have a training tax incentive, which might be dealt with over the coming months.

In terms of people who are in the workplace who would like to find other work, there is nothing in this legislation to stop them. Before they quit their jobs they should find other jobs elsewhere. There are many people, including people you and I as members associate with, who shift jobs from time to time. In most cases people line up jobs before they quit their existing jobs. That is done all the time. Norine Smith indicated yesterday there is a total of 6.5 million job separations in the country, of which very few people are really involved in just quitting their jobs. People move from job to job all the time. They do not necessarily quit one without having another one lined up.

• 1135

Mr. Bevilacqua: Let me ask a more pointed question that relates directly to the bill. Is it possible that a person who quits for just cause will not receive benefits? Do you see that possibility? Do you see the possibility of a sexually harassed worker not being able to express herself very well in front of a panel and not getting benefits even though she should? Is that a possibility?

Mr. Mulder: As was pointed out yesterday, there are four million claimants per year, but with the legislation and the way we administer the program now, I think it would be highly unlikely. The person can only make her case to an unemployment insurance agent. She can ask for treatment by an officer of the same gender, who makes her feel comfortable and is able to talk with her. She is also allowed to go to a board of referees, which is prepared to hear the case in camera, without the employer or anybody else associated with her. We're prepared to take confidential information and treat it as such.

I doubt whether anybody who has truly been sexually harassed would ever find herself in the situation of not being able to make her case and get unemployment insurance.

Ms Julie Zahoruk-Tanner (Chief of Unemployment Insurance Policy, Department of Employment and Immigration): I would just like to comment on one statement in the first case. When we say people leave their employment with just cause and there is a finding of just cause, benefits are payable. When there is no just cause, benefits are denied.

[Traduction]

à une réunion avec le Conseil canadien de l'horticulture. Le ministre de l'Agriculture a annoncé au nom du gouvernement que 3,5 millions de dollars seraient versés à l'industrie horticole pour les programmes de formation permanente. Nous faisons de plus en plus dans ce domaine.

Le gouvernement avait également annoncé un programme de 300 millions de dollars pour les travailleurs mis à pied à la suite de compressions de personnel. Nous sommes en train de monter un programme en collaboration avec le patronat et les syndicats pour trouver une solution à ce problème. Le gouvernement avait également annoncé son intention d'offrir des encouragements fiscaux pour la formation. La question pourrait être réglée au cours des prochains mois.

Rien dans cette loi n'empêche ceux qui ont déjà du travail d'en chercher un autre. Simplement, avant de quitter leur emploi ils devraient en avoir trouvé un autre. Il y a beaucoup de gens, y compris des gens que vous et moi fréquentons, qui changent d'emploi de temps à autre. Dans la majorité des cas, ils se trouvent un nouvel emploi avant d'abandonner leur ancien. Ça se fait tous les jours. Norine Smith vous a indiqué hier que chaque année 6,5 millions de personnes quittaient leur emploi et que dans la très grande majorité des cas, c'était pour en retrouver un autre. Ils ne l'abandonnent pas nécessairement avant d'en avoir trouvé un autre.

M. Bevilacqua: Permettez-moi de vous poser une question qui cerne le projet de loi d'un peu plus près. Peut-on concevoir qu'une personne qui quitte son emploi pour un motif valable ne touche tout de même pas de prestations? Est-ce que c'est une possibilité? Supposons la victime de harcèlement sexuel, supposons qu'elle défende mal sa cause devant un conseil, est-il possible qu'on ne lui accorde pas de prestations, bien qu'elle y ait droit? Est-ce une possibilité?

M. Mulder: Comme on l'a dit hier, quatre millions de personnes présentent des demandes chaque année, mais je pense que les modalités d'administration du programme et de la législation rendent cela très improbable. L'intéressée doit défendre sa cause devant un représentant de la commission. Elle peut demander à être entendue par un représentant du même sexe qui la mettra plus à l'aise, et qui pourra discuter avec elle. Elle peut également s'adresser à un conseil arbitral qui, le cas échéant, entendra la cause à huis clos, en l'absence de l'employeur ou de quiconque a été associé à l'affaire. Nous sommes prêts à accepter des informations confidentielles et à les traiter comme telles.

Je doute fort qu'une personne qui a été véritablement victime de harcèlement sexuel ne réussisse pas à défendre sa cause et à obtenir l'assurance-chômage.

Mme Julie Zahoruk-Tanner (chef, Politique de l'assurance-chômage, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Une observation au sujet du premier cas qui a été mentionné. Quand nous parlons de gens qui quittent leur emploi pour un motif valable, quand cette justification est confirmée, ils ont droit à des prestations. Quand ce n'est pas confirmé, ils n'y ont pas droit.

[Text]

I can appreciate there are times when claimants are not articulate. They don't realize, perhaps, what else they need to say to convey to the agent that they have suffered either a poisoned atmosphere or some intolerable working conditions. We're training our agents to allow the claimant to elaborate on these situations, sensitizing our agents to make sure they can explore these situations. Claimants do not always say they were sexually harassed. They may not have that feeling, but they do know there was something very terribly wrong at work and they had been harassed or discriminated against. Our agents try to ensure they get that type of information.

Mr. Bevilacqua: Are you supposed to train them now, or have these people already been trained?

Ms Zahoruk-Tanner: The agents have been trained. Sexual harassment has been in the legislation since 1990. We are enhancing the type of training we have been giving our agents with the use of videotapes and other people who are involved at the local office levels. Advocacy groups may participate in our awareness training. We are aware of these types of issues in particular localities that have certain types of culture and certain types of claimant population.

Mr. Bevilacqua: Are you telling me that—

The Chairman: Mr. Bevilacqua, that's your time. I let you go a little overtime because you asked a question I wanted to ask anyway. I was wondering about the training you mentioned yesterday, whether it had been an issue and how it was going on. I thank you for picking up on that.

Mr. Samson: Something was raised yesterday that I've been raising in the House and I'm sure was picked up by your department, and that is the matter of the numbers. In your presentation yesterday you were talking about the graph, and I understand it illustrates the number of people who quit their jobs, etc., and is only for illustration purposes. I appreciate that.

You said yesterday, in closing, that when you were referring to the approximately 190,000 people who had left their employment without good reason, you didn't have the statistics to tell us what those reasons were. Were they with good reason or without good reason? You didn't have those statistics. I believe you said that.

When we look at the reason for a person leaving his or her employment, there's a scenario given to the agent. The agent must then decide whether it was good reason or not. How can we arrive at a figure of 190,000 and say it was without good reason if we don't know what the reasons were? Are we saying 190,000 people left their employment without good reason simply because the agent rendered a negative decision?

• 1140

Mr. Gordon McFee (Director of Policy and Legislation Development, Department of Employment and Immigration): No. The way it works is when a claim for voluntary quitting of employment is adjudicated, when the

[Translation]

Je sais bien que certains prestataires s'expriment très mal, et il peut arriver qu'ils ne savent pas comment expliquer au fonctionnaire dans quelles circonstances ils ont travaillé dans une atmosphère empoisonnée ou dans des conditions intolérables. Nous donnons à nos fonctionnaires une formation qui leur permet de bien approfondir ces situations et d'être sensible aux circonstances des prestataires. Celles-ci n'avouent pas toujours qu'elles ont été victimes de harcèlement sexuel. Parfois, elles ne s'en rendent pas compte, mais ce qu'elles savent, c'est que leur situation était loin d'être normale, qu'elles ont été harcelées ou qu'elles ont fait l'objet de discrimination. Nos représentants essaient d'obtenir ce genre d'information.

M. Bevilacqua: Est-ce que vous êtes censés les former maintenant, ou bien cette formation existe-t-elle déjà?

Mme Zahoruk-Tanner: Cette formation existe déjà. Le harcèlement sexuel figure dans la loi depuis 1990. Nous sommes en train d'élargir la formation que nous donnons à nos représentants, nous faisons appel à des bandes vidéos et cette formation est à la disposition d'autres employés, comme les employés des bureaux locaux. Les groupes de défense des intérêts des employés peuvent participer également à cette formation axée sur une prise de conscience des problèmes. Nous savons que ces problèmes existent dans certaines localités qui ont un certain type de culture ou un certain type de population.

M. Bevilacqua: Vous voulez dire que. . .

Le président: Monsieur Bevilacqua, votre temps est écoulé. Je vous ai laissé continuer parce que vous étiez en train de poser une question que je voulais poser moi-même. Cette formation dont vous avez parlé hier, je me suis posé des questions sur ses modalités. Je vous remercie d'avoir abordé la question.

M. Samson: Vous nous parliez hier d'une chose dont j'ai moi-même parlé à la Chambre, et je suis certain que votre ministère est au courant: c'est la question des chiffres. Dans votre exposé d'hier, vous avez parlé d'un graphique qui, si j'ai bien compris, explique combien de gens quittent leurs emplois, etc., ce graphique étant là uniquement à titre d'information. Je comprends bien.

Vous nous avez parlé hier de 190 000 personnes qui ont quitté leurs emplois sans motif valable et, à la fin de la séance, vous nous avez dit que vous n'aviez pas de statistiques qui permettent de connaître ces motifs. Avaient-ils des motifs valables ou n'en avaient-ils pas? Je crois vous avoir entendu dire que vous n'aviez pas de statistiques.

Lorsqu'une personne quitte son emploi, elle doit expliquer à l'agent de l'Assurance-chômage comment les choses se sont déroulées. Celui-ci doit ensuite décider si c'était justifié ou pas. Comment pouvez-vous dire que 190 000 personnes ont quitté leurs emplois sans motif valable, quand nous ne connaissons même pas ces motifs? Est-ce que vous concluez que 190 000 personnes ont quitté leurs emplois sans avoir de bonnes raisons uniquement parce que les agents leur ont refusé l'assurance-chômage?

M. Gordon McFee (directeur, Élaboration de la politique et de la législation, ministère de l'Emploi et de l'immigration): Non. Lorsqu'on doit prendre une décision au sujet d'une personne qui a quitté volontairement son emploi,

[Texte]

decision is made, for example, that the person quit their employment without just cause and is therefore disqualified, that's coded. The precise reason is not coded, but the fact that the claim was adjudicated negatively is. The way one comes up with the 190,000 figure might have been a simulation. The way one comes up with the raw data on the number of disqualifications for voluntarily quitting without just cause is simply to count those decisions. The computer can count them.

The point Mr. Mulder made yesterday is that statistics are not kept; the qualitative analysis, as far as I am aware, is not kept on the plethora of reasons that may be given and/or, to put it more precisely, how many times a person said "I quit because working conditions were intolerable", "I quit because I was sexually harassed", "I quit because working conditions were unsafe or dangerous to my health"—or whatever. It is that qualitative or lumberjack total—

Mr. Samson: Then one could assume theoretically that some of those reasons were given as a reason for leaving employment and they got a negative decision.

Mr. McFee: Yes, that is possible.

Mr. Samson: But in the quantitative sense we don't know those numbers.

Mr. McFee: No.

Mr. Samson: That is where my difficulty lies. I am looking at this number and I am saying to myself that here we are changing a whole piece of legislation that is going to disqualify people completely as a result of a negative decision now, but we don't know the reasons. We don't know the jurisprudence that existed before; we don't have those reasons.

Mr. Mulder: There is a difference between keeping the records versus knowing that our UI agents know why they made the decisions they did. But what we do not keep track of is year by year and month by month to document all those reasons for the breakdown of the 190,000. We know that a number of people came in and asked to qualify for unemployment insurance; we know the ones who were turned down. We do not keep track statistically of the reasons, but if we went through the files we have on each of these individuals, we could probably reconstitute it. Now we have decided, if only because of the attention this issue is getting, to keep that administrative data. So we will tick it off and put it into the computer.

Mr. Samson: Are the 190,000 cases that are cited here representative of all levels of appeal, or is this strictly at the agent level?

Mr. McFee: That would be at the agent level. That would mean that 190,000 times a claimant came into the office and asked for UI and had voluntarily quit without just cause.

Mr. Samson: This doesn't tell us how many of these cases were overturned in appeals.

Mr. McFee: Three things can happen with the decision after it is made: first, it might be accepted; second, it might be appealed; and third, it might be rescinded. I expect that the 190,000 is a net figure, which would take off the number

[Traduction]

on peut conclure, par exemple, que la personne n'avait pas de motif valable, et est, par conséquent disqualifiée; cela est codé. Ce n'est pas la raison précise qui est codée, mais le fait que la demande a été rejetée. Pour parvenir à ce chiffre de 190 000 personnes, on a peut-être élaboré un modèle. Pour trouver des données brutes sur le nombre de disqualifications pour départ sans motif valable, on se contente de compter ces décisions. L'ordinateur peut s'en charger.

M. Mulder vous a expliqué hier qu'on ne gardait pas ces statistiques. L'analyse qualitative, que je sache, n'est pas gardée en ce qui concerne les innombrables raisons qui peuvent être citées, ou, pour être plus précis, les innombrables cas de «j'ai démissionné parce que mes conditions de travail étaient intolérables», «j'ai démissionné parce qu'on me harcelait sexuellement», «j'ai démissionné parce que les conditions de travail étaient dangereuses pour ma santé ou autrement», etc. C'est ce total qualitatif de raisons. . .

M. Samson: On peut donc penser, en théorie, que certaines de ces raisons ont été avancées et qu'elles ont abouti à une décision négative.

M. McFee: Oui, c'est possible.

M. Samson: Mais sur le plan quantitatif, nous n'avons pas ces chiffres.

M. McFee: Non.

M. Samson: Voilà justement ce qui me pose un problème. Je regarde ce chiffre et je me dis que nous sommes en train de modifier considérablement la loi, que beaucoup de gens vont s'en trouver disqualifiés, mais que nous ne connaissons toujours pas les raisons. Nous ne savons pas comment les choses se sont passées jusqu'à présent, nous ne connaissons pas ces raisons.

M. Mulder: Il faut faire une distinction; il y a d'une part les dossiers, il y a également ce que les agents d'assurance chômage savent, les raisons pour lesquelles ils ont pris ces décisions. Ce que nous ne conservons pas, c'est un catalogue annuel et mensuel de toutes ces raisons qui sont derrière les 190 000 cas. Nous savons qu'un certain nombre de personnes ont réclamé l'assurance chômage; nous savons que dans certains cas, cela a été refusé. Nous n'avons pas de statistiques sur les raisons proprement dites, mais nous pourrions probablement les reconstituer en consultant tous les dossiers que nous avons sur tous ces cas individuels. A partir de maintenant, à cause de l'intérêt provoqué par cette question, nous avons décidé de conserver ces données administratives. Nous les inscrirons donc dans l'ordinateur au fur et à mesure.

M. Samson: Ces 190 000 cas, s'agit-il de tous les niveaux d'appel, ou seulement du niveau des agents?

M. McFee: Uniquement le niveau des agents. Autrement dit, à 190 000 reprises, des gens sont venus réclamer l'assurance chômage après avoir quitté leur emploi sans motif valable.

M. Samson: Mais nous ne savons pas combien de décisions ont été renversées en appel.

M. McFee: Après la première décision, trois choses peuvent se produire: premièrement, l'intéressé peut accepter la décision; deuxièmement, il peut faire appel, et troisièmement, la décision peut être annulée. J'imagine que

[Text]

of claims where the claimant explained in more detail what had happened and the agent reversed his or her decision. But the 190,000 would be the administrative decisions made by the commission on those claims and it would not include the appeals data.

Mr. Samson: It would not include the appeals figures. So this number could be drastically lower and this whole legislation could be to go after 20,000 people. Theoretically, it could be zero. We don't know.

Mr. McFee: That would assume that the appeal rate was almost zero. That would assume that most people didn't appeal or nobody appealed, but I suspect the appeal rate for voluntary quit cases is probably around 7% or 8%. So I would expect that is about the percentage of people who would have received that kind of decision who would have appealed to another level.

Mr. Samson: So how can we get at the net figure? How can we determine at this point how many people we are talking about here are going to be affected by this legislation? We don't know that.

Ms Smith: What we do know is the amount of money that is spent on voluntary quit cases. That is an administrative given. We can look at the records and find out how much money was provided to these people. So while we might not know whether it was 190,000 or 165,000, we do know that we are talking about in the order of \$1 billion for this group. So there is a significant number of people in this category.

Mr. Samson: Ms Smith, with all due respect, that figure can perhaps be attributed to a severely flawed system, to bad decisions being made. This is what we don't know. We are saying that a dollar value is attached to the number of people who are leaving their employment, but we are also saying that they are leaving without just cause. We don't know that.

• 1145

Mr. Mulder: Mr. Chairman, in a sense that's a policy decision the government made. As the minister debated in the House, we've outlined 40 reasons for just causes. If people don't meet any of those criteria, then in principle the government made the policy decision that if you don't have good reasons to quit your job, why should you get access to unemployment insurance?

Mr. Samson: Mr. Mulder, I have cases here in front of me where as a result of the current legislation they have been denied. Believe me, there is just cause. They fall within the jurisprudence of those 40 reasons. They've been denied.

Mr. Mulder: Did they appeal?

Mr. Samson: Absolutely, and they're still denied. Why?

This woman here has a child with a brain tumour. She has to go tend to her child. She's denied. I have case after case after case of where people want to assist their spouse, people who are moving. They're being denied. There's something wrong with the system. That's what I'm saying.

[Translation]

ces 190 000 personnes c'est un chiffre net dont il faut déduire les cas où les candidats ont expliqué leur situation avec plus de détail et convaincu l'agent de revenir sur sa décision. En effet, il s'agit de 190 000 décisions administratives prises par la commission et cela ne comprend pas les appels.

M. Samson: Cela ne comprend pas les appels. Autrement dit, il pourrait aussi y en avoir beaucoup moins, et ces modifications législatives pourraient aussi bien s'en prendre à 20 000 personnes. En fait, nous n'en savons rien, et il pourrait s'agir de zéro personne.

M. McFee: Ce qui supposerait que le taux des appels est pratiquement nul. Cela supposerait que la plupart des gens ne font pas appel, ou que personne ne fait appel. Or je pense que le taux d'appel pour les cas de départs volontaires, doit tourner aux alentours de 7 ou 8 p. 100. Cela doit représenter le pourcentage de gens qui ont entendu cette décision et qui ont décidé d'en faire appel.

M. Samson: Comment faire pour obtenir un chiffre réel? Comment pouvons-nous déterminer combien de personnes sont en cause, combien de gens seront touchés par cette nouvelle loi? Nous n'en savons rien.

Mme Smith: Ce que nous savons, c'est l'argent que nous consacrons aux cas de départs volontaires. C'est un acquis administratif. Il suffit de regarder dans les dossiers pour savoir combien d'argent a été versé à ces gens-là. Ainsi, il est possible que nous ne sachions pas s'il s'agit de 190 000 ou 165 000 personnes, mais par contre, nous savons que pour ce seul groupe, il s'agit d'environ 1 milliard de dollars. Cela représente donc un nombre de prestataires considérable.

M. Samson: Madame Smith, je vous ferais observer qu'on pourrait attribuer ces chiffres aux lacunes profondes du système, au nombre de décisions erronées qui sont prises. C'est cela que nous ne savons pas. Vous dites que les gens qui quittent leur emploi représentent une certaine somme, mais en même temps vous dites qu'ils partent sans motif valable. Nous ne savons pas cela.

M. Mulder: Monsieur le président, il s'agit d'une décision d'ordre politique qui a été prise par le gouvernement. Comme le ministre l'a expliqué à la Chambre, nous avons catalogué 40 raisons qui justifient une décision volontaire. Quant aux gens qui ne respectent aucun de ces critères, et qui par conséquent ont quitté leur emploi sans raison valable, le gouvernement a pris une décision politique, celle de leur refuser l'assurance-chômage.

M. Samson: Monsieur Mulder, j'ai ici des exemples de demandes qui ont été rejetées sous le régime actuel, et pourtant je vous assure qu'ils avaient de bonnes raisons. Ce sont des cas qui figurent dans cette liste de 40 raisons. Pourtant, leur demande a été rejetée.

M. Mulder: Ont-ils fait appel?

M. Samson: Absolument, et la décision a été maintenue. Pourquoi?

Voilà une femme dont l'enfant a une tumeur au cerveau et qui est forcée de s'occuper de cet enfant. On lui a refusé l'assurance-chômage. J'ai des cas innombrables de gens qui veulent assister leur conjoint, de gens qui déménagent; leurs demandes ont toutes été rejetées. Il y a quelque chose qui ne va pas dans le système, j'en suis convaincu.

[Texte]

Mr. McFee: Mr. Samson, could I respond to that?

Mr. Samson: Please do.

Mr. McFee: One of the most complex areas to adjudicate in unemployment insurance is a voluntary quit. It's a difficult issue, as we're all well aware.

The first level of decision, the decision by the agent, is done according to guidelines and directives and the usual rigamarole. In terms of decisions made in a year, about 99.2% of those decisions are accepted. They're not appealed. They're not questioned. They're simply accepted. I don't say that to justify the decision. I'm just making the point on a statistical basis.

Secondly, once the case rises beyond that, if one hypothesizes that there was a bad decision at the first level, neither the commission nor the government has any more control beyond that if that bad decision, as you put it, were to be repeated. I think it is fair to say, though, we make every effort, particularly on an issue as complex as this. I might add that the issues of sexual harassment, just cause and all that, are not new. They've been in the jurisprudence for 40 years. We make every effort to ensure the best decisions are made, but we're not going to sit here and tell you fairy tales, that there's never a bad decision made. That would be dishonest.

Mr. Samson: I wouldn't expect you to, either.

Mr. Chairman: I'd just like to make one point.

The Chairman: Fair enough.

Mr. Samson: The people who are making these decisions in some circumstances may have their decision-making ability clouded over. In this legislation a person has just cause for leaving their employment if, under proposed paragraphs 28.(4)(g), (h) and (i), there's:

(g) significant modification of terms and conditions respecting wages or salary;

(h) excessive overtime work or refusal to pay for overtime work;

(i) significant changes in work duties;

Every one of these agents administering this new legislation could voluntarily leave their employment under those conditions and be entitled to benefits. Their wages have been frozen by this same legislation. I wonder if they can render a judgment.

Mr. Soetens (Ontario): Surely that's not a significant change.

Mr. Samson: Right.

The Chairman: The lead government questioner is going to be Mr. Robitaille. In the second round I have an indication of a request from Mr. Allmand and Mr. Parker.

Just to assure the committee the chairman is ruling consistently, all other permanent members of the committee have waived their right to speak before Mr. Parker. So you're being recognized properly.

M. Robitaille: Merci, monsieur le président. On a entendu les deux témoins ce matin, et les deux ont affirmé la même chose.

Je vais faire une mise en situation: une personne qui travaille au même endroit depuis huit ans, qui quitte son emploi pour occuper un autre emploi pour toutes sortes de raisons—que ce soit pour une amélioration des conditions de

[Traduction]

M. McFee: Monsieur Samson, vous permettez?

M. Samson: Je vous en prie.

M. McFee: En matière d'assurance-chômage, les cas les plus difficiles à trancher sont les démissions volontaires. Comme nous le savons tous, c'est un domaine particulièrement difficile.

La première décision, celle qui est prise par l'agent, suit les directives et le train train habituel. Chaque année, environ 99,2 p. 100 de ces décisions sont acceptées sans contestation. Les gens les acceptent. Je ne vous dis pas cela pour justifier ces décisions, c'est simplement un détail statistique.

Deuxièmement, une fois passé cet échelon, en supposant que la première décision ait été erronée, ni la commission ni le gouvernement ne pourraient intervenir si cette décision était confirmée. Cela dit, il faut avouer que nous faisons de très gros efforts, surtout dans un domaine aussi complexe que celui-ci. Les causes de harcèlement sexuel, de démission volontaire justifiée, etc., ne sont pas nouvelles. On les trouve dans la jurisprudence depuis 40 ans. Nous faisons de gros efforts pour que les meilleures décisions possibles soient prises, mais je ne veux pas non plus vous raconter des contes de fées et vous dire qu'on ne fait jamais d'erreur. Cela serait malhonnête.

M. Samson: Je ne vous le demanderais pas non plus.

Monsieur le président, j'aimerais faire une observation.

Le président: Très bien.

M. Samson: Il peut arriver dans certaines circonstances que les gens qui sont chargés de prendre la décision ne voient pas les situations très clairement. Aux termes de cette loi, une personne est fondée à quitter volontairement son emploi au cas où, au terme des paragraphes 28.(4)(g), (h) et (i), il y aurait:

g) modification importante de ses conditions de rémunération;

h) excès d'heures supplémentaires, ou non-rémunération de celles-ci;

i) modification importante des fonctions;

Autrement dit, n'importe lesquels des agents qui administrent cette nouvelle loi pourraient quitter volontairement leur emploi dans ces conditions et avoir droit à des prestations. Ce même projet de loi gèle leur salaire. Je me demande s'ils pourraient s'adjuger des prestations.

M. Soetens (Ontario): On ne peut pas considérer cela comme une modification importante.

M. Samson: Exactement.

Le président: Le principal intervenant du côté du gouvernement sera M. Robitaille. MM. Allmand et Parker ont demandé à intervenir au deuxième tour.

Je tiens à vous rassurer sur la justice de ce système: tous les autres membres permanents du comité ont décidé de céder la parole à M. Parker. C'est donc bien à vous.

Mr. Robitaille: Thank you, Mr. Chairman. We have heard two witnesses this morning and both of them have told us the same thing.

I'm going to give you a little scenario: this person has had the same job for eight years and decides to quit and take up another job. He or she can have any number of reasons, better working conditions, anything, I don't think this is

[Text]

travail, ou quelque raison que ce soit, je ne pense pas que ce soit important—fait huit, neuf ou dix semaines de travail, et est victime d'un départ volontaire ou d'une mise à pied par manque de travail ou à cause d'autres circonstances, mais pour une raison justifiée.

Ce que les témoins affirmaient ce matin, c'est que cette personne n'ayant pas, finalement, accumulé ses 14, 15, 16 ou 20 semaines ne serait pas admissible aux prestations.

Le dernier témoin que nous avons reçu tout à l'heure a fait référence à un article précis du projet de loi—je n'ai pas pu saisir lequel—où il disait qu'il y avait un mot en particulier qui laissait planer un doute, c'était le mot «ou». Il va falloir vérifier la transcription de la rencontre afin de savoir exactement à quel article et à quel mot il se référerait.

• 1150

Ma question est simple. Dans le projet de loi actuel, C-113, est-ce qu'effectivement une personne qui quitte son emploi après sept ou huit ans au même endroit, qui occupe un nouvel emploi—mais pour un nombre insuffisant de semaines—et quitte l'emploi finalement pour des raisons acceptables, que ce soit un congédiement par manque de travail ou que ce soit pour départ avec cause justifiée, est-ce que cette personne a droit à ses prestations?

Voici la question que je me pose: si la personne a seulement huit semaines, et qu'elle prend les douze semaines de son ancien emploi pour faire vingt semaines, est-ce que ça marche? Expliquez-nous donc ça, parce qu'on entend toutes sortes de choses.

M. McFee: La bonne réponse de bureaucrate à donner c'est que ça dépend de tous les détails de la situation. Mais pour parler plus honnêtement que ça, je dirais que dans la situation où normalement une personne quitte un emploi pour s'en aller vers un autre, cela est la justification; la meilleure façon de justifier un départ c'est de s'en aller dans un autre *job*. Ça c'est justifié, c'est le but du programme dans son essence.

Il faudrait que je dise quand même que si une personne s'engage dans une situation, un genre de jeu, que le deuxième emploi en question n'est pas un vrai emploi mais que cette personne veut juste s'amuser advenant un voyage à l'assurance-chômage, il est bien possible qu'elle se voit refuser les prestations. Mais ça ce n'est pas ce qu'on voit normalement.

Ce qu'on voit bien souvent, et surtout dans la construction, c'est que ces gens travaillent sur un chantier, il y a un meilleur emploi ailleurs, et ils s'en vont vers l'autre emploi. Mais l'autre emploi prend fin dans cinq, six, sept ou huit semaines. Si tout se fait correctement, il n'y a pas de problème pour l'assurance-chômage. C'est la réponse.

M. Robitaille: Finalement, le fait de changer pour un autre emploi et au bout de six semaines, pour des raisons valables, et n'être plus en mesure d'occuper le deuxième emploi, donne droit aux prestations d'assurance-chômage si on a accumulé le nombre de semaines voulu avec la combinaison des deux emplois?

M. McFee: C'est exact.

M. Robitaille: Bon, alors j'espère que mes collègues d'en face en ont pris note et vont cesser d'affirmer des choses semblables. L'avez-vous bien écouté?

M. Samson: Ça dépend des circonstances. Il y a des circonstances.

[Translation]

important. Now, after working eight, nine or ten weeks, he falls a victim to voluntary quitting or a lay-off for lack of work or some other circumstance, but in any case, there is just cause.

This morning, our witnesses were telling us that, not having completed 14, 15, 16 or 20 weeks, this person would not be eligible to benefits.

The last witness we heard earlier referred to a particular section of the legislation—I missed the number—where one particular word was unclear, the word “or”. We will have to go back to the transcript of the meeting to get the reference.

My question is simple. In this Bill, Bill C-113, if someone does indeed quit his job after working at the same place for seven or eight years, and goes to a new job—but stays for an insufficient number of weeks—and finally quits that job for acceptable reasons, be it because of a lay-off due to shortage of work or leaving with just cause, is that person entitled to benefits?

Here is my question: if that person has just eight weeks and adds the 12 weeks from his previous job to make it 20 weeks, is that alright? Perhaps you could explain that to us because we hear all sorts of things.

Mr. McFee: The proper bureaucratic answer is it depends on all the details of the situation. But to be very honest with you, I would say that normally, when a person quits his job to go to another, that is the justification—the best way to justify leaving a job is to go to another one. That is justified and it's really the basic point of the program.

However, I must add that if someone gets involved in a situation, a type of game, whereby the second job is not a real job, but that person just wants to play around while waiting for unemployment insurance, then it is quite possible he or she will be refused the benefits. But that is not what usually happens.

What often happens, and especially in construction, is that those people work on a site, there is a better job elsewhere, and they leave to take the other job. But the other job ends in five, six, seven or eight weeks. If everything is above board, there is not problem with unemployment insurance. That is the answer.

Mr. Robitaille: Finally, if someone changes jobs and after six weeks, for valid reasons, is no longer able to keep that second job, the worker is entitled to unemployment insurance benefits if he or she has accumulated the required number of weeks if you combine the two jobs. Is that correct?

Mr. McFee: That's right.

Mr. Robitaille: Well then, I hope my colleagues opposite took note of that and will stop making such statements. Did you hear what he said?

Mr. Samson: It depends on circumstances. There are circumstances.

[Texte]

The Chairman: There is actually opportunity for me to cross the table later on in our deliberations. Can we take advantage of the witnesses, please?

M. Samson: Il y a des circonstances exceptionnelles.

M. Robitaille: Étant donné l'incrédulité de M. Samson, quand vous dites que ça dépend des circonstances, que voulez-vous dire exactement?

M. McFee: Pour les circonstances, il faut se souvenir que l'article en question parle d'une personne qui quitte son emploi. Qu'elle ait eu le choix de le faire ou non.

Par exemple, lorsque les gens quittent leur emploi, ce n'est pas une affaire où l'on regarde les 40 raisons, et une des raisons s'y trouve, donc la demande fonctionne. Ce n'est pas aussi simple que ça. Ce n'est pas que les gens quittent un emploi, et ici je ne parle pas d'une situation où la personne s'en va d'un emploi à un autre, je parle simplement d'une personne s'en va sans justification.

Il faut que l'agent qui règle la demande se pose la question à savoir si la personne avait eu un autre choix. En d'autres mots, s'il y a un problème au travail, la plupart des gens essaient de régler la situation avant de s'en aller.

Si donc, la personne essaie de faire ça, il est bien possible qu'il n'y ait pas de problème. On ne prétend pas que pour toutes les 40 raisons il n'y ait jamais une exclusion imposée dans ces cas-là; on prétend que ce sont des exemples de ce qui est la justification tirée de la jurisprudence. Et si la personne n'avait pas d'autre choix que de s'en aller, et si un de ces motifs est invoqué comme raison, il n'y a pas de problème.

M. Robitaille: Mais dans le cas de quelqu'un qui travaille huit ans au même endroit, qui décide d'aller occuper un autre emploi, pour quelque raison que ce soit—finalement ça ne regarde personne—et, dans ce nouvel emploi surviennent des problèmes au bout de huit semaines—s'il y a une mise à pied, des coupures de personnel, ou s'il réalise que son nouvel emploi ne correspond pas à ce à quoi il s'attendait ou que la situation est dangereuse pour sa santé, du moment qu'il quitte pour quelque raison que ce soit mais avec motif valable—ça doit être sans équivoque—il a le droit à ses prestations d'assurance-chômage, même s'il n'a accumulé que huit semaines dans son deuxième emploi.

• 1155

M. McFee: Dans l'exemple que vous avez donné, la réponse est oui.

M. Robitaille: Lui dit oui, vous, vous dites non.

Mr. Bevilacqua: What do you mean by that?

M. Robitaille: Vous, on ne vous écouterait pas, vous êtes de l'opposition. Eux savent de quoi ils parlent.

La deuxième question que je voudrais. . .

Mr. Mulder: Mr. McFee is saying that as long as the claimant has the 20 weeks minimum over the previous 52 weeks and if he has good reasons for quitting a job, it counts. So if he's worked in one job for eight years and he quits and changes to another job where he quits for good reasons—and we determine that he quit for good reasons—all the weeks he has worked in both jobs count. As long as they're more than 20 weeks—

[Traduction]

Le président: Un peu plus tard dans nos délibérations, nous aurons l'occasion de nous parler entre nous. Pourrions-nous, s'il vous plaît, nous concentrer sur nos témoins?

Mr. Samson: There are exceptional circumstances.

Mr. Robitaille: Since Mr. Samson looks incredulous, what do you mean exactly when you say it depends on circumstances?

Mr. McFee: The section describing the circumstances refers to someone who quits his or her job, regardless of whether or not he or she had the choice to do so.

For instance, when people quit their job, they don't look at the 40 reasons and one of them is there so the request is accepted. It is not that simple. It is not that people quit their jobs, and I'm not talking about someone who leaves one job to go to another, I'm talking about someone who leaves without just cause.

The officer dealing with that request has to determine whether the individual had another choice. In other words, if it is a problem in the work place, most people try to solve the problem before leaving.

So if the individual tries to do that, it is quite possible there won't be any problem. No one is saying there is never any exception made to those 40 reasons; those are examples of justification taken from jurisprudence. And if someone had no other choice but to leave, and if one of those grounds is used as the reason, there is no problem.

Mr. Robitaille: But if someone works at the same place for eight years, and decides to go to another job for whatever reason—in fact, it is nobody's business—and after eight weeks has problems in this new job—if there are layoffs, staff cuts, or if the new job does not meet expectations or the situation is dangerous to his or her health, as long as the worker leaves for a valid reason—there must be no ambiguity about it—the claimant is entitled to unemployment insurance benefits, even if he or she has only accumulated eight weeks from the second job.

Mr. McFee: In the example you gave, the answer is yes.

Mr. Robitaille: He says yes, and you say no.

M. Bevilacqua: Que voulez-vous dire par cela?

Mr. Robitaille: We won't listen to you; you are the opposition. They know what they are talking about.

The second question I would like to. . .

M. Mulder: M. McFee dit que du moment que le prestataire a le minimum de 20 semaines sur les 52 semaines précédentes et qu'il a de bonnes raisons de quitter un emploi, cela compte. Donc, s'il a travaillé à un emploi pendant huit ans et le quitte pour occuper un autre emploi qu'il quitte pour des raisons valables—et nous en décidons ainsi—toutes les semaines qu'il a travaillées aux deux emplois comptent. Du moment qu'il y a plus que 20 semaines. . .

[Text]

Mr. Samson: The second job was left with good reason, but he just quit the first job, because he wanted to go to the second job.

Mr. Mulder: But he worked.

Mr. McFee: That's a good reason for quitting: to go to another job.

Mr. Mulder: Yes. But it may not be accepted.

Mr. McFee: It normally would be.

Mr. Mulder: Yes.

The Chairman: Is it possible, though, that it may not be accepted?

M. Robitaille: Je pense que la réponse est assez claire. M. Samson ne peut pas l'accepter, mais c'est un autre problème.

Est-ce qu'il existe, au sein du ministère, un processus qui vous permet d'analyser la qualité des décisions qui sont prises par les agents d'assurance-chômage? Vous avez un certain nombre d'appels, et dans ceux qui sont faits par les prestataires qui en appellent de la décision de l'agent d'assurance-chômage, vous avez un pourcentage de décisions en faveur du prestataire. De combien est ce pourcentage? Cinquante p. 100?

M. McFee: De quoi?

M. Robitaille: Les décisions au Conseil arbitral.

M. McFee: Au Conseil arbitral, il y a environ 24,9 p. 100 des cas qui sont acceptés en faveur des prestataires.

M. Robitaille: Dans les 24,9 p. 100 des cas, est-ce que vous vous êtes déjà demandé s'il n'y avait pas moyen d'analyser tout cela et d'améliorer la qualité des décisions prises par les agents d'assurance-chômage afin de diminuer le nombre de cas qui se rendent en arbitrage?

M. McFee: Le processus de prise de décision est assez complexe à l'assurance-chômage, comme vous le savez. Il y a différents niveaux d'activités impliquées dans la prise de décisions. Chacun de ces niveaux est sujet à un genre de contrôle: contrôle de la qualité, vérification de la vitesse avec laquelle les décisions sont prises, des vérifications sur la façon dont l'enquête a été menée, etc.

En d'autres mots, pour donner un exemple concret, on cherche à savoir si l'agent a pris la peine d'entendre les deux parties, ce qu'il est obligé de faire. Est-ce que l'agent a donné le bénéfice du doute au prestataire dans des cas pareils, ce qu'il est obligé de faire. Toutes ces choses-là sont contrôlées, sauf erreur, je ne dirais pas à un niveau de 100 p. 100. . .

M. Robitaille: Non, non.

M. McFee: Parce qu'il y a simplement trop de cas. Mais on fait les échantillons et il y a des gens qui procèdent à ces vérifications et qui examinent attentivement la situation pour savoir si la demande a été traitée comme il faut.

Il y a également des niveaux de contrôle au niveau des surveillants, par exemple; il y a des experts. Bref! Au Québec, par exemple, il y a les CSSTA, les conseillers seniors du service technique d'assurance qui ont comme partie de leur travail le contrôle de ce genre de choses.

Et, évidemment, comme vous l'avez dit vous-même, il y a le système d'appel où, souvent, on est capable de voir les cas où il y a eu des problèmes, où les règles n'ont pas été suivies comme il le faut. À ce moment-là, on peut prendre des mesures correctives pour essayer, au moins, de s'assurer que les erreurs ne se répètent pas.

[Translation]

M. Samson: Il a quitté le second emploi pour des raisons valables, mais il a tout simplement quitté le premier emploi parce qu'il voulait prendre le second.

M. Mulder: Mais il a travaillé.

M. McFee: Quitter un emploi pour en occuper un autre constitue une bonne raison.

M. Mulder: Oui. Mais il est possible que cela ne soit pas accepté.

M. McFee: Normalement, ce serait accepté.

M. Mulder: Oui.

Le président: Mais est-il possible que ce ne soit pas accepté?

Mr. Robitaille: I think the answer is fairly clear. Mr. Samson cannot accept it, but that's a different problem.

Does your department have a procedure whereby you can analyze the quality of decisions made by the unemployment insurance officers? There are a number of appeals. Sometimes, when claimants appeal an officer's decision, they win. A percentage of the decisions are in favour of the claimant. What would that percentage be? Fifty percent?

Mr. McFee: Of what?

Mr. Robitaille: The arbitration board's decisions.

Mr. McFee: About 24.9% of the arbitration board's decisions are in favour of the claimant.

Mr. Robitaille: In 24.9% of the cases. Have you ever wondered if there isn't a way to analyze all that and improve the quality of decisions made by the unemployment insurance officers to try to reduce the number of cases that end up in arbitration?

Mr. McFee: As you know, the decision-making process for unemployment insurance is fairly complex. Different kinds of activities are involved in the decision-making. Each of those is monitored: there's quality control, there are speed checks to see how quickly decisions are made, assessments are made of the investigation process, etc.

In other words, to give you a concrete example, we see if the officer bothered to hear both parties, which he is obliged to do. In that case, did the officer give the claimant the benefit of the doubt, which he also has to do. Unless there is an error, not all of those things are checked 100%. . .

Mr. Robitaille: No, no.

Mr. McFee: Simply because there are too many cases. But we take samples and there are people who do these checks and analyse the situation to see if the request was handled properly.

There are also other types of checks for the supervisors, for example; there are experts for that. In Quebec, for instance, there are the CSSTAs, the senior advisors on technical insurance services whose tasks include monitoring those types of things.

And, as you said yourself, there is, of course, the appeals system, where we often hear those problem cases where the rules were not followed properly. In those instances, corrective measures can be taken to at least try to avoid any repeated errors.

[Texte]

M. Robitaille: On sait que les causes reconnues au départ étaient au nombre de cinq, et elles sont maintenant au nombre de 13. Nos témoins, tout à l'heure, nous ont dit que c'était pratiquement une façon de limiter la jurisprudence—si je me souviens bien de ce qu'ils ont dit.

La treizième des causes du projet de loi dit: «toute autre circonstance raisonnable prescrite». Ce qui va permettre au gouverneur en conseil de pouvoir ajouter de nouvelles causes selon le cas sans avoir besoin de faire un nouveau projet de loi.

● 1200

Est-ce qu'on peut penser que cette situation pourrait se produire à partir d'une nouvelle jurisprudence? qui pourrait s'établir?

M. McFee: Monsieur le député, il y a un genre de mythologie, actuellement, autour de ces treize raisons dans le projet de loi C-113. On parle de ce qu'on appelle les 40 raisons, ça se trouve dans votre binder. Il y a également les treize raisons. Les treize raisons figurant dans le projet de loi essaient de combiner les 40 raisons sous treize rubriques, si le mot est bon.

Il y a d'autres situations, bien sûr. Je n'ai pas entendu tous les témoignages, mais je dirai simplement que de prétendre au moins que les 40 raisons et toute autre raison possible qu'on aura été capable d'imaginer ne se trouvent pas là est faux, ce n'est pas correct. En effet, les 40 raisons sont regroupées dans 12 ou 13 motifs et, comme vous venez de le dire, on aura la permission législative d'édicter des règlements s'il y a autre chose.

M. Robitaille: Il est tout à fait faux de prétendre que le fait d'avoir mis treize raisons dans le projet de loi élimine la possibilité d'établissement d'une nouvelle jurisprudence à partir des cas dans l'avenir. La jurisprudence va continuer à s'établir. . .

M. McFee: Ça ne limite rien, parce que premièrement les motifs pour quitter l'emploi avec justification ne viennent pas de nous et ne viennent pas du gouvernement non plus; ils viennent de la jurisprudence, c'est donc ça qui est regroupé là-dedans.

Le paragraphe qui donne l'autorité de faire des règlements fait exactement l'inverse de ce que je conçois. En d'autres mots, ça permet au gouvernement d'édicter des règlements si c'est nécessaire à cause des cas à l'avenir. En ce sens, je dirais que ça ne limite rien.

The Chairman: Three people have indicated a desire to get in on this second round: Mr. Allmand, Mr. Parker, and Mr. Bevilacqua. We'll proceed in that order.

Mr. Allmand: In answer to a question from my colleague, Mr. Bevilacqua, I believe Miss Smith answered that only in a very small percentage of cases was the 12-week penalty given. As a matter of fact, I think she said the average penalty was about 8 point something—in the range of 7 to 12 weeks. If that's the case, then it's obvious it was not the failure of the present penalty system that led to the change in the law, because it was not that the 7 to 12 week penalty period was wanting if only an average of 8 point something weeks' penalties were given. Is that not correct? That was not the reason for the change.

Ms Smith: No.

[Traduction]

Mr. Robitaille: Originally, there were five just causes and now there are 13. Earlier, our witnesses told us it was merely a way to limit the jurisprudence—if memory serves me well.

The thirteenth cause in the bill says: "such other reasonable circumstances as are prescribed". That means the governor in council can add new causes as required without having to draft a new bill.

Could such a situation occur should a new jurisprudence be established?

Mr. McFee: Sir, there is right now some kind of mythology around these 13 reasons included in Bill C-113. We talked about what we call the 40 reasons, it is in your binder. There is also the 13 reasons. In the Bill, we have tried to combine the 40 reasons under 13 headings, for lack of a better term.

But there are also other situations, I haven't heard all testimonies, but I will simply say that those who are suggesting that at least the 40 reasons and any other possible reason that we can imagine are not included here are wrong. As a matter of fact, the 40 reasons are included in those 12 or 13 just causes and, like you have just said, we will have the legislative authority to draft those regulations if another situation occurs.

Mr. Robitaille: It is totally wrong to suggest that the fact that 13 reasons have been included in the Bill eliminates the possibility of developing a new jurisprudence from one the cases in the future. Jurisprudence will continue to be developed. . .

Mr. McFee: It is not limitative, because first of all the reasons for leaving a job with just cause do not come from us and do not come from the government either; they come from the jurisprudence, this is what we have included here.

The subsection giving the authority to draft regulations does exactly the opposite of what I see, in other terms, it allows the government to draft regulations if required further to cases which could occur in the future. In that sense, I would say that it is not limiting.

Le président: Trois personnes ont indiqué qu'elles souhaitent participer à ce deuxième tour de table: M. Allmand, M. Parker et M. Bevilacqua. Nous allons donc procéder dans cet ordre.

M. Allmand: En réponse à une question que vous a posée mon collègue, M. Bevilacqua, je crois que M^{me} Smith a répondu que la pénalité de 12 semaines n'était imposée que dans un très petit pourcentage des cas. En fait, je pense qu'elle a dit que la pénalité moyenne était d'environ huit virgule quelque chose—entre sept et 12 semaines. Si c'est effectivement le cas, alors il est évident que l'échec du système actuel de pénalité qui a motivé la modification de la loi, car ce n'est pas comme si la période de pénalité de sept à 12 semaines était insuffisante puisqu'en moyenne les pénalités imposées étaient de huit semaines et quelque, n'est-ce pas? Ce n'est pas la raison pour laquelle la loi a été modifiée.

Mme Smith: Non.

[Text]

Mr. Allmand: What was the reason?

Ms Smith: The financial reason is that regardless of the 8.5 week average penalty, there is still some \$1 billion expended on people who leave their jobs without just cause, and returning to the fundamental principle that the unemployment insurance program is designed to provide income support to people who become unemployed through no actions of their own. It was to return to that basic principle that the decision was made.

Mr. Allmand: Do you know why they didn't leave in a range? One could understand that they might have raised the ceiling to an absolute exclusion but left the minimum at seven weeks. But what they've done, as the previous witnesses have said, is give us capital punishment and nothing else—it's a total exclusion with no range of choice for officials to decide on the seriousness of the case. Everybody gets a total exclusion, whereas before there was a range of 7 to 12 weeks and the average was only 8.5 weeks. It wasn't even 12 weeks. Very few cases got 12 weeks. Why wasn't a range of choice left?

Mr. Mulder: The simple answer to this, as the honourable member knows, because he used to be in cabinet, is that ministers met and discussed the options, and ministers decided. We were not in the room when the decision was made.

Mr. Allmand: All right. I'll move to a different question, and I guess we should ask these to the minister. I've always thought these changes were political rather than based on hard facts within the system.

• 1205

The question was referred to again by Mr. Robitaille of the whole business of construction workers leaving to go to another job. It is quite correct, as the officials have explained, that this is considered a legitimate reason for just cause. But there is a problem. As you said, I was a minister. I know the difference. From what you say at the highest level and what you have in the law, where it says that going to a new job is just cause, how it is administered down at the grass roots in all the little offices across the country often is a very different thing. Sometimes it is not easy to prove the just cause that you have. Many cases can be recited.

We all have cases in our offices of people who really believe they have just cause, that they are moving on to another job, but they have been denied at the local level, and they have to go through the appeal process, which is lengthy, and so on. Therefore one wonders, considering that many cases are in a grey zone area—they are not absolutely white or black on just cause—why we have this absolute exclusion, and why there isn't room for some flexibility.

Mr. Mulder: Mr. Chairman, as was presented yesterday, we go through the evidence, and where there is reasonable doubt the instructions to the staff are to give the benefit of the doubt to the claimant. If there is a considerable amount

[Translation]

M. Allmand: Quelle est la raison?

Mme Smith: La raison financière, c'est que peu importe la pénalité moyenne de 8,5 semaines, on dépense toujours un milliard de dollars pour des gens qui quittent leur emploi sans justification, et on a voulu retourner au principe fondamental selon lequel le programme d'assurance-chômage est conçu pour venir en aide aux gens qui se retrouvent sans emploi sans que ce soit de leur faute. C'est pour revenir à ce principe fondamental que la décision a été prise.

M. Allmand: Savez-vous pourquoi on n'a pas gardé une marge? On aurait pu augmenter le plafond jusqu'à une exclusion absolue tout en laissant un minimum de sept semaines. Mais comme les témoins précédents l'ont dit, on nous a donné la peine capitale et rien d'autre—l'exclusion totale sans marge ne laisse aucun choix aux fonctionnaires afin de décider du sérieux d'un cas. Tout le monde reçoit l'exclusion totale, tandis qu'auparavant, il y avait une marge de sept à 12 semaines et la moyenne n'était que de 8,5 semaines. Ce n'était même pas de 12 semaines. On voyait très rarement des cas de 12 semaines. Pourquoi n'a-t-on pas gardé cette marge de manoeuvre?

M. Mulder: La réponse simple à votre question, comme l'honorable député le sait, car il a déjà été ministre, c'est que les ministres se sont rencontrés pour parler des différentes options, et ils ont pris une décision. Nous n'étions pas présents lorsque la décision a été prise.

M. Allmand: Très bien. Je vais passer à une autre question, et je suppose que nous devrions poser ces questions au ministre. J'ai toujours pensé que ces changements étaient politiques plutôt que fondés sur des faits solides concernant le système.

M. Robitaille a fait allusion à toute la question des travailleurs de la construction qui quittaient leur emploi pour en prendre un autre. Comme les hauts fonctionnaires l'ont expliqué, cela est considéré comme une raison légitime de quitter un emploi. Mais il y a un problème. Comme vous l'avez dit, j'ai été ministre. Je connais la différence. On peut dire au plus haut niveau et la loi peut prévoir qu'un nouvel emploi constitue un motif valable, mais ces cas peuvent être traités tout à fait différemment dans tous les petits bureaux au pays. Il n'est pas toujours facile pour un prestataire de prouver qu'il a un motif valable. On pourrait énumérer de nombreux cas.

Nous avons tous dans nos bureaux des exemples de personnes qui sont convaincues qu'elles ont un motif valable parce qu'elles passent à un autre emploi, mais leur demande a été rejetée au niveau local, et elles doivent suivre le processus d'appel qui est long. Par conséquent, puisque de nombreux cas se situent dans une zone grise—on n'est pas absolument certain noir sur blanc qu'il s'agit de motif valable—on se demande pourquoi nous avons une exclusion absolue et pourquoi aucune souplesse n'a été prévue.

M. Mulder: Monsieur le président, comme on l'a dit hier, nous examinons les faits et lorsqu'il y a un doute raisonnable, le personnel doit accorder le bénéfice du doute au prestataire. Lorsqu'il y a incertitude et que la situation

[Texte]

of grey area, where there is one case on the one hand, and another case on the other, our unemployment insurance agent will give the benefit of the doubt. Perhaps Julie could elaborate on that.

Mr. Allmand: Maybe that is your instruction. I can remember giving instructions too, and it didn't always turn out that way in the prisons.

Mr. Mulder: Oh, we've improved over the last number of years.

Some hon. members: Oh, oh.

Mr. Allmand: I was never in your department. I was in another one where we gave instructions and they turned out vice versa at the grassroots level.

The Chairman: Just for clarification, I have to ask if the improvement had anything to do with Mr. Allmand leaving.

Some hon. members: Oh, oh.

Mr. Mulder: There was no cause and effect relationship there.

Mr. Allmand: I was never in this department, but I do know that often the way things are administered we all get those cases in our offices, where you wonder how they could decide that way, and they have to go to appeal. The group that was here just before us, *Mouvement Action-chômage de Montréal*, last year represented 800 cases at appeal in Montreal alone. Often they are on cases where if those people didn't get that help from *Mouvement Action-chômage de Montréal* they would be left at sea. They would probably lose their case or not get it to appeal at all.

Mr. Mulder: Julie Zahoruk-Tanner should comment on it, but just as a quick response there are 1.2 million cases that were decided in Quebec last year. I am not trying to justify the 800, but 800 out of 1.2 million isn't a very large number.

Mr. Allmand: It is large number to those who are not being—

Mr. Mulder: I realize that. As I say, I am not defending each case, but the number is not very large given the number of decisions that our agents make day in and day out through Quebec and indeed throughout the country.

Perhaps Julie Zahoruk-Tanner—you are going to have to get a simple name like Mulder—could explain, because she used to handle those cases.

Ms Zahoruk-Tanner: In terms of the agents receiving information I would like to assure the committee and everyone that, yes, agents are receiving instructions that are quite clear, that we hope are clear.

In the binder you received yesterday there is a capsule of comments in terms of the 40 reasons, the types of alternatives that persons can seek and when there is just cause. These have been narrowed down to very small bullet forms to allow the members of the committee to get an idea of what are some of the reasons and what is some of the fact-finding that is required. We can't guarantee 100% of the cases, but going back to what had been said earlier, there is monitoring.

[Traduction]

n'est pas très claire, notre agent d'assurance-chômage accorde au prestataire le bénéfice du doute. Julie peut peut-être vous donner plus de détails.

M. Allmand: Ce sont peut-être les directives que vous donnez au personnel. Moi aussi j'ai déjà donné des directives, mais elles n'ont pas toujours été suivies dans les prisons.

M. Mulder: Oh, nous nous sommes améliorés depuis quelques années.

Des voix: Oh, oh!

M. Allmand: Je n'ai jamais été dans votre ministère. J'étais dans un autre où nous donnions des directives mais à la base, on faisait tout le contraire.

Le président: À titre d'éclaircissement, je dois demander si l'amélioration a eu quoi que soit à voir avec le départ de M. Allmand.

Des voix: Oh, oh!

M. Mulder: Il n'y a aucun rapport de cause à effet ici.

M. Allmand: Je n'ai jamais été dans ce ministère, mais je sais que très souvent, ces cas sont portés à notre attention et nous nous demandons comment une telle décision a pu être prise, et il faut porter cette décision en appel. L'an dernier, le groupe qui a comparu juste avant vous, *Mouvement Action-chômage de Montréal*, a représenté 800 cas qui ont été portés en appel à Montréal seulement. Très souvent, si ces gens n'avaient pas reçu l'aide du *Mouvement Action-chômage de Montréal*, ils auraient été complètement perdus. Ils auraient sans doute perdu leur cause ou ne l'auraient tout simplement pas portée en appel.

M. Mulder: Julie Zahoruk-Tanner devrait sans doute vous répondre, mais permettez-moi de souligner rapidement que 1,2 million de décisions ont été rendues au Québec l'an dernier. Je n'essaie pas de justifier les 800 demandes qui ont été rejetées, mais 800 demandes rejetées sur un total de 1,2 million n'est pas un nombre très considérable.

M. Allmand: C'est un nombre considérable pour ceux qui ne sont pas. . .

M. Mulder: Je le comprends. Comme je l'ai dit, je ne défends pas chaque cause, mais le nombre de demandes rejetées n'est pas très élevé par rapport au nombre de décisions que nos agents prennent tous les jours au Québec et en fait dans tout le pays.

Peut-être que Julie Zahoruk-Tanner—you devriez avoir un nom plus simple, comme Mulder—pourrait vous expliquer, car elle s'est déjà occupée de ces cas.

Mme Zahoruk-Tanner: Je tiens à assurer à tous les membres du comité qu'effectivement, les agents reçoivent des directives qui sont très claires, du moins nous espérons qu'elles le sont.

Dans la documentation que vous avez reçue hier, il y a de brefs commentaires au sujet des 40 raisons, du type de solutions de rechange possibles et de ce qui constitue un motif valable. Nous avons résumé le tout afin de permettre aux membres du comité d'avoir une idée de ce que constituent certaines de ces raisons et du genre d'enquête qui est nécessaire. Nous ne pouvons garantir 100 p. 100 des cas, mais pour revenir à ce que l'on a dit précédemment, une surveillance est bel et bien exercée.

[Text]

When claimants do come in and they say that they do not agree with the decision, we have instructions for all our staff to talk with the claimants, find out if there is some information that is missing, and clarify the situation. Quite often what does happen is that the facts are not that clear. It is not black and white at the beginning, and it is not until the agent talks to the claimants and says "Some of the things we are looking for in terms of justification are along here. Could you perhaps elaborate?" We are instructing our agents to do this intensive fact-finding to make sure that they leave these lines open, and explore with the claimant, who may not be articulate and does not really know what to say.

Mr. Allmand: They don't all have *Action Chômage* helping them.

• 1210

Mr. Parker (Kootenay East): I'd like to direct three questions to the deputy minister and in those three questions reflect on how the system fails, because you have indicated very clearly that you want to enhance the service and retrain agents. At the same time, in my riding of Kootenay East you've discontinued the 1-800 number. People live as far as 400 kilometres away from the closest centre. There's no bus service, and you've eliminated the 1-800 number. How is that enhancing the service in those areas?

I want to refer to a lady who lives in Field, British Columbia. Her name is Elsie Peterson and she is 60 years of age. She saw a glossy ad for a job up in the Yukon. It was going to pay her \$4 an hour more, with accommodation. She went to the Yukon with the little money she had, and when she got there it was the job she had been looking for, but the accommodation was in an outdated mobile home, outside the unit where she was working, with no toilet facilities. She explains in her letter how she had to clean up the thing in order to be able to go into it to live in it.

She arrived there in July. In November the cold weather hit that area and she had to leave. She came back to Field and she was told that she had quit her job and that she was disqualified. Eventually she had to go onto social assistance. She had no means of even appealing her case because she didn't know the procedures or had no contact to be able to do it. Is that how you're going to enhance the system?

The second case in my riding occurred on May 4, when 1,100 workers were locked out. Their company locked them out because it was going into bankruptcy. On May 8 it went into bankruptcy under the protection act and these people were denied their holiday pay, their severance pay, and also their unemployment insurance because it was classified. I wrote to your department on June 29, July 23, July 27, September 4, 1992, and February 1, 1993. These workers started to lose their homes with foreclosures and so on, and yet in the courts it was admitted that it was not a lock-out, that it was a bankruptcy.

[Translation]

Lorsque les prestataires se présentent et disent qu'ils ne sont pas d'accord avec la décision, notre personnel a reçu les directives de parler avec les prestataires afin de savoir s'ils leur manquent certains renseignements et de clarifier la situation. Très souvent, les faits ne sont pas clairs. Tout n'est pas noir et blanc dès le départ et souvent l'agent doit parler au prestataire et lui demander certaines précisions au sujet du motif valable en lui indiquant exactement le genre d'informations qu'il recherche. Nous demandons à nos agents de préciser les faits en parlant avec le prestataire qui ne s'exprime peut-être pas très clairement et qui ne sait pas vraiment ce qu'il doit dire.

M. Allmand: Ils n'ont pas tous le Mouvement Action-chômage pour les aider.

M. Parker (Kootenay-Est): Il y a trois questions que j'aimerais poser au sous-ministre, et par ces trois questions, je veux vous montrer jusqu'à quel point le système fait défaut, car vous avez dit très clairement que vous vouliez améliorer le service et former de nouveau les agents. En même temps, dans ma circonscription de Kootenay-Est, vous avez discontinué la ligne téléphonique sans frais. Il y a des gens qui vivent à 400 kilomètres du centre le plus près. Il n'y a pas de service d'autobus, et vous avez éliminé la ligne téléphonique sans frais. Comment une telle mesure améliore-t-elle le service dans ces régions?

J'aimerais vous parler d'une dame qui habite à Field en Colombie-Britannique. Son nom est Elsie Peterson et elle a 60 ans. Elle a vu une annonce intéressante pour un emploi au Yukon qui devait lui rapporter 4\$ de l'heure de plus et lui donner droit à un logement gratuit. Elle est donc partie pour le Yukon avec le peu d'argent qu'elle avait. En arrivant là-bas, c'était l'emploi qu'elle cherchait, mais le logement était une maison mobile désuète, à l'extérieur de l'unité où elle travaillait, sans installations sanitaires. Elle explique dans sa lettre comment elle a dû nettoyer son logement avant de pouvoir s'y installer.

Elle a déménagé là-bas en juillet. En novembre, le froid est arrivé et elle a dû partir. Elle est revenue à Field où on lui a dit qu'elle avait quitté son emploi et que par conséquent elle n'était pas admissible aux prestations. Elle s'est finalement retrouvée assistée sociale. Elle n'avait aucun moyen de porter sa cause en appel car elle ne connaissait pas les procédures ou ignorait comment s'y prendre. Est-ce de cette façon que vous allez améliorer le système?

Le deuxième cas dans ma circonscription est survenu le 4 mai, alors que 1 100 travailleurs ont été soumis à un lockout. Leur entreprise les a soumis à un lockout parce qu'elle allait faire faillite. Le 8 mai, elle a déclaré faillite aux termes de la Loi sur la protection, et ces travailleurs se sont vu refuser leur paie de vacances, leur indemnité de cessation d'emploi ainsi que leur assurance-chômage parce que les renseignements étaient protégés. J'ai écrit à votre ministère le 29 juin, le 23 juillet, le 27 juillet, le 4 septembre 1992 ainsi que le 1^{er} février dernier. Ces travailleurs ont commencé à perdre leur maison à la suite de saisies, etc., et pourtant devant les tribunaux, on a admis qu'il ne s'agissait pas d'un lockout mais bien d'une faillite.

[Texte]

Finally, after the appeal in January—these workers won their appeal—your department took it to an umpire, or was going to take it to an umpire. Finally it turned that down and said no. They've won their appeal. But then they were told, lo and behold, only the ones who had registered qualified. It was a class action by that union. It represented them, and they won. There was no date set. How could they set a date for them even to apply when your office had said that it was a lock-out? Now it's saying that because they didn't apply on a certain date, they don't qualify. This is still going on. On May 4 they were told that by June 10 they should be receiving it. If they don't get this settled very soon the system isn't even going to work, because their benefits will have run out.

I want to say to the deputy minister that the system is failing us. People don't have transportation to go to get their appeal heard, with no bus service, and no telephone service, because you've outlawed the 1-800 number. You're even shutting down some of the sub-offices in that riding, or are proposing that at the present time, from the discussions I've had with the manager. I ask you, in all sincerity, is that enhancing the system, and are people going to be given the opportunity to be heard? I think not.

Mr. Mulder: Mr. Chairman, I just came back into Employment and Immigration three and a half weeks ago, so I'm not familiar with all of the details of these operations. Certainly when I left there were 1-800 numbers right across the country and anybody could call any place. I'll check on why Kootenay East doesn't have a 1-800 number any more, or if it doesn't have one why there isn't another telephone service in place for the people in your area who are not in major metropolitan areas or major centers and so on, and can't get access through the telephone to our agents and to the appeal system.

I'm not familiar with either one of the two cases you mentioned. Mr. McFee is familiar with the 1,100 workers and so on, but I'll certainly check on it and if we haven't dealt with it adequately I'll get back to you. I'll get back to you, in any event. I noticed you said you had written as recently as February 1, so I'll dig that one out.

Mr. Parker: Here are two of them.

• 1215

The Chairman: You don't have to dig too far.

Mr. Mulder: This is a good postal service here. I will look into that and get back to you or your assistant. Certainly, the way you explained the fact, obviously we've handled cases much better than that, but I will look at it, particularly the 800 number service because there's no reason why anybody in this country shouldn't be able to access our offices wherever they are and be able to get good service. All right?

The Chairman: Mr. Parker has obviously found a very effective way of getting an answer to his inquiries.

[Traduction]

Enfin, après l'appel en janvier—ces travailleurs ont eu gain de cause lors de l'appel—votre ministère a porté la cause devant un juge arbitre, ou devait le faire. Il a finalement dit non et les travailleurs ont gagné leur appel. Mais on leur a dit que seuls ceux qui s'étaient inscrits étaient admissibles. Le syndicat a fait un recours collectif. Il les a représentés et a gagné. Aucune date n'a été établie. Comment pouvait-il établir une date pour qu'ils puissent présenter une demande alors que votre bureau avait dit qu'il s'agissait d'un lockout? Maintenant, votre bureau dit qu'étant donné qu'ils n'ont pas présenté leur demande à une certaine date, ils ne sont pas admissibles. L'affaire n'est pas encore réglée. Le 4 mai, on leur a dit que tout cela serait réglé au plus tard le 10 juin. Si l'on ne règle pas cette question sous peu, le système ne va même pas fonctionner, car leur période de prestations aura expiré.

Je tiens à dire au sous-ministre que le système nous laisse tomber. Les gens ne peuvent faire entendre leur appel, puisqu'ils n'ont aucun service d'autobus, aucun service téléphonique, étant donné que vous avez éliminé la ligne téléphonique sans frais. Vous avez même fermé certaines succursales dans cette circonscription, ou du moins vous vous proposez à l'heure actuelle de les fermer, d'après les entretiens que j'ai eus avec le gestionnaire. En toute sincérité, je vous demande si c'est ainsi que vous améliorez le système, et si les gens auront l'occasion de se faire entendre? Je ne le pense pas.

M. Mulder: Monsieur le président, voilà seulement trois semaines et demie que je suis revenu à Emploi et Immigration, alors je ne connais pas tous les détails de ces cas. Lorsque je suis parti, il y avait certainement des lignes sans frais dans tout le pays. Je me renseignerai pour savoir pour quelles raisons Kootenay-Est n'a plus de ligne sans frais, et pourquoi il n'y a pas en place un autre service téléphonique pour que les gens de votre circonscription qui ne résident pas dans les grands centres ou dans les grandes régions métropolitaines puissent avoir accès par téléphone à nos agents et au processus d'appel.

Je ne connais pas les deux cas dont vous avez parlé. M. McFee est au courant du cas des 1 100 travailleurs, mais je vais certainement vérifier et si nous n'avons pas traité ces demandes convenablement, je communiquerai avec vous. De toute façon, je communiquerai avec vous à ce sujet. Vous avez dit que vous aviez écrit tout récemment, soit le 1^{er} février dernier, alors je vais essayer de retrouver cette lettre.

M. Parker: En voici deux.

Le président: Vous n'aurez pas à chercher trop loin.

M. Mulder: Nous avons un bon service postal ici. Je vais examiner cela et je communiquerai avec vous ou avec votre adjoint. Vous nous avez expliqué la situation, et je sais que nous avons déjà fait beaucoup mieux que cela, mais j'examinerai la situation, plus particulièrement en ce qui concerne la ligne téléphonique sans frais, car il n'y a aucune raison pour laquelle qui que ce soit ici au pays ne devrait pas avoir accès à nos bureaux et obtenir un bon service. D'accord?

Le président: M. Parker a de toute évidence trouvé une façon très efficace d'obtenir une réponse à ses questions.

[Text]

Mr. Parker: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. McFee: Mr. Chairman, may I make a quick point?

The Chairman: A quick point.

Mr. McFee: I expect I'll be the one that Mr. Mulder will request strongly that I look into this stuff. If I know my—

The Chairman: That was why he was smiling broadly and you weren't.

Mr. McFee: If I know my deputy like I think I do. I just want to comment very briefly on the second one. I am superficially aware of the case, and I will take a special interest in it myself, because I understand it concerns you very much. I am not trying to defend anyone, because if it was blown we'll fix it. But I notice it went to appeal and it was a very complicated case.

Sometimes these things get appealed by the commission. The reason they're appealed by the commission after the board of referees, for example, may have allowed the claimants' appeal is because if the decision were to stand as is it could be repeated by other boards of referees, and in the area of labour disputes any decision that stands that would upset the principle of neutrality that the commission endeavours to have could be quite expensive and also would be an important level of principle.

Unfortunately, sometimes what happens is a case is appealed because the principle in it is considered to be important to the government, or mainly to the department. What happens in those cases is that sometimes claimants have to wait to get their benefits or they don't get them at all. It appears that we—pardon the “we”—are picking on them. That's not necessarily the case.

In the other case of the person who went up north—I don't know why I'm having one of these days, but I happen to be superficially aware of that one too—

The Chairman: Maybe we've identified the problem here.

Mr. McFee: Maybe I could get somebody from B.C. to adjudicate my claim when I get laid off.

Mr. Parker: Just as clarification if I may, I think you have identified something. It is because it could set precedent, and I understand that and how sensitive it is. But your department sent top people in from Vancouver to that appeal and that's why you didn't take it to an umpire. Now to be renegeing on that payment I find totally—

Mr. Mulder: We will check into it and see if there are some areas there where we can make changes.

Mr. Bevilacqua: I want to go back to the training aspect, because I think it's quite important. Explain to me how different is the training going to be from previous training. The human qualities required to make decisions prior to this

[Translation]

M. Parker: Merci, monsieur le président.

M. McFee: Monsieur le président, puis-je faire une courte observation?

Le président: Pourvu qu'elle soit courte.

M. McFee: J'imagine que c'est à moi que M. Mulder demandera d'examiner ces dossiers, si je connais mon. . .

Le président: C'est pourquoi il souriait, mais pas vous.

M. McFee: Si je connais mon sous-ministre comme je crois le connaître. J'aimerais faire une brève observation au sujet du deuxième dossier. Je suis superficiellement au courant de ce cas, et je m'y intéresserai tout spécialement, car je crois comprendre que ce dossier vous préoccupe beaucoup. Je n'essaie pas de défendre qui que ce soit, car si nous avons fait une erreur, nous la corrigerons. Je remarque que ce cas a été porté en appel et que c'était un cas très compliqué.

Il arrive parfois que la commission porte ce genre de causes en appel. La raison pour laquelle la commission porte une cause en appel après que le conseil arbitral a par exemple permis au prestataire de faire appel, c'est que si la décision était maintenue, elle pourrait être répétée par d'autres conseils arbitraux, et dans le domaine des conflits de travail, toute décision qui est maintenue et qui pourrait fausser le principe de neutralité que la commission s'efforce de respecter pourrait être très coûteuse et entraîner d'importantes répercussions.

Malheureusement, il arrive parfois qu'un cas soit porté en appel parce que le principe est considéré comme étant important pour le gouvernement ou le ministère. Dans de tels cas, les prestataires doivent parfois attendre avant d'obtenir leurs prestations ou encore ils ne les obtiennent pas du tout. Cela donne l'impression que nous—excusez le “nous”—les harcelons. Ce n'est pas nécessairement vrai.

Dans le cas de l'autre personne qui est allée travailler dans le Nord—je ne sais pas si c'est une de ces journées, mais il se trouve que je suis superficiellement au courant de ce dossier également. . .

Le président: Nous avons peut-être mis le doigt sur le problème ici.

M. McFee: Je pourrais peut-être demander à quelqu'un de la Colombie-Britannique de régler ma demande de prestations lorsque je serai mis à pied.

M. Parker: À titre d'éclaircissement, si vous me le permettez, je pense que vous avez mis le doigt sur le problème. C'est parce que cela pourrait créer un précédent, et je comprends la délicatesse de la situation. Mais votre ministère a envoyé des hauts fonctionnaires de Vancouver pour assister à cet appel et c'est pour cette raison que vous n'avez pas porté l'affaire devant un juge arbitre. Maintenant, vous manquez à votre parole et vous refusez de verser ces prestations et je trouve cela tout à fait. . .

M. Mulder: Nous allons vérifier et voir s'il nous est possible de modifier certains points.

M. Bevilacqua: J'aimerais revenir sur la question de la formation, car je pense que c'est très important. Expliquez-moi de quelle façon cette formation sera différente de la formation précédente. Les qualités humaines qui étaient

[Texte]

legislation cannot really be that different, because you're still dealing with a claimant coming in and expressing himself or herself. How did you deal with it before this training is going to take place, or are you telling me that at Employment and Immigration the people are not yet equipped to deal with this new bill? That basically is what you're saying.

Mr. Mulder: Before my colleague answers that, we spend a lot of money on training now regularly. All of our agent ones, all of our agent twos, our claimant service officers, get regular training. They get training on a whole variety of issues all the time. Certainly when major legislative proposals come along like this one, we mount a training program, which is under way now. We have trained our trainers. They are training all of our agents all over again because there are new aspects of this that weren't in the previous arrangements.

This is an enhancing—well, for example, the fact is that now they're going to have to document the cases in more detail because we assume that more of them might get appealed because there is—

Mr. Bevilacqua: But I'm referring more to how they will better relate to the claimant, because all the questions we're dealing with are whether a person is going to be found guilty or innocent. I'm just wondering whether these agents are going to acquire human qualities overnight to deal with these cases.

Mr. Mulder: I have to defend my colleagues in the department. We have 9,000 people and they are all human beings. As you saw the statistics, over 75% of them are women, and a lot of them, the vast majority, are very competent and very humane.

Mr. Bevilacqua: That's not the question.

Mr. Mulder: No, but that was the accusation.

Mr. Bevilacqua: There wasn't an accusation. It was just a simple question. I just wanted to know—

Mr. Mulder: The point that was being made was when are they going to be so they will deal humanely with cases. They deal humanely with cases now. Julie, go ahead.

• 1220

Ms Zahoruk-Tanner: The training that I had indicated yesterday in terms of the awareness training is a new methodology. I think we all have to recognize, and the department recognizes, that there are new ways of training people. We've always trained our people to deal fairly with claimants—in terms of the agent too, who is the one who makes the decision. It's not a question of finding guilt or innocence. It's question simply of finding, in those circumstances, whether there was just cause for leaving. Agents are not there to assess the guilt or innocence of anyone. We've always had that type of training. They've undergone extensive training on how to interview, the psychology of the unemployed, to deal with the sensitive questioning techniques.

[Traduction]

requis pour prendre des décisions avant l'introduction de ce projet de loi ne peuvent pas être si différentes, car il s'agit toujours d'un prestataire qui se présente pour expliquer son cas. Comment vos agents pouvaient-ils faire cette entrevue avant que cette formation soit proposée? Est-ce que vous me dites que les agents d'Emploi et Immigration n'ont pas la formation nécessaire pour faire leur travail aux termes de ce nouveau projet de loi? Voilà essentiellement ce que vous dites.

M. Mulder: Avant de laisser mon collègue vous répondre, permettez-moi de préciser qu'à l'heure actuelle, nous dépensons régulièrement beaucoup d'argent pour la formation. Tous nos agents 1, tous nos agents 2, nos agents des services aux prestataires, reçoivent régulièrement de la formation. Ils reçoivent constamment de la formation sur toute une série de questions. Lorsqu'il y a des propositions législatives importantes comme celles-ci, nous mettons sur pied un programme de formation, qui est en cours à l'heure actuelle. Nous avons formé nos formateurs. Ils donnent une nouvelle formation à tous nos agents car il y a de nouveaux aspects qui n'existaient pas auparavant.

C'est une amélioration—par exemple, le fait que dorénavant ils devront documenter les cas plus en détails étant donné que nous supposons qu'un plus grand nombre de cas seront portés en appel parce qu'il y a . . .

M. Bevilacqua: Mais je veux plutôt parler de la façon dont ils pourront mieux comprendre le prestataire, car il s'agit de décider si une personne est trouvée coupable ou innocente. Je me demandais tout simplement si ces agents vont acquérir des qualités humaines du jour au lendemain pour traiter ces cas.

M. Mulder: Je dois défendre mes collègues du ministère. Nous avons 9 000 agents qui sont des êtres humains. Comme vous avez pu le voir dans les statistiques, plus de 75 p. 100 de ces agents sont des femmes, et bon nombre d'entre elles, la grande majorité, sont très compétentes et très humaines.

M. Bevilacqua: Là n'est pas la question.

M. Mulder: Non, mais c'était une accusation.

M. Bevilacqua: Ce n'était pas une accusation. C'était une simple question. Je voulais tout simplement savoir. . .

M. Mulder: Vous avez demandé quand est-ce que ces agents pourront traiter ces cas avec humanité. Ils traitent ces cas avec humanité à l'heure actuelle. Julie, allez-y.

Mme Zahoruk-Tanner: La formation dont j'ai parlé hier en disant qu'il s'agit plutôt d'un programme de sensibilisation représente une nouvelle méthode. Il faut bien admettre, comme le fait le ministère, qu'il existe de nouveaux moyens de former les gens. Nous avons toujours formé nos employés à traiter équitablement les prestataires—il en va de même pour l'agent, lequel est appelé à prendre la décision. Il ne s'agit pas de déterminer la culpabilité ou l'innocence du prestataire. Il s'agit simplement d'établir si, dans les circonstances, le prestataire était fondé à quitter volontairement son emploi. Les agents ne sont pas là pour évaluer la culpabilité ou l'innocence de quiconque. Nous avons toujours offert ce genre de formation. Les agents ont suivi des programmes intensifs sur les méthodes d'entrevue, la psychologie du chômeur, ou pour apprendre les techniques pour poser des questions délicates.

[Text]

The training we're having done now is video-driven. This enables participants in a room to actually watch an interview being taken on the screen and to discuss it, to learn more subtleties in terms of human behaviour. We're not having new training, it's just being presented a little differently in order to provide new mechanisms. It's simply an enhancement.

Mr. Bevilacqua: Okay. What type of training do they receive in sensitive areas like language and cultural differences?

Ms Zahoruk-Tanner: Particularly with the new training, the local CEC managers will be having participants from the local advocacy groups. So if the CEC is in a particular area where there is a certain cultural mix, they will be inviting people from that cultural mix to participate so that the agents are aware perhaps of some of the cultural issues.

Again, it's a new way of training. It's to make sure we are keeping up with the latest technology and keeping up with the population mix and making our agents very much aware of their own local labour market.

Mr. Bevilacqua: So would you say that your work force in those particular areas reflects the community? In other words, in areas where you might have highly populated Italian, Spanish, Portuguese or Chinese communities, would your labour force in the agents reflect that diversity?

Mr. McFee: In those areas the employees of the commission come from the community, so I would suspect they reflect it.

Mr. Mulder: The member is referring, quite rightly, to whether or not we've achieved, broadly, our employment equity targets. We're making progress, but we aren't there yet. For example, in downtown Vancouver, in downtown Toronto, our number of visible minorities are going up. But it may well be that in certain areas we aren't quite as advanced as we will want to be.

Mr. Bevilacqua: So sometimes they don't come from the community.

Mr. Mulder: No. They come from the community. But, for example, if you get in the Dovercourt area, say, in downtown Toronto, we may not have the right number of Portuguese there to deal with all the Portuguese claimants.

Mr. Bevilacqua: So they then come from the community. Okay. Sometimes they don't come from the community. . . just to clarify a point.

Mr. Mulder: Right.

The Chairman: Mr. Samson.

Mr. Samson: Thanks very much, Mr. Chairman, for giving me another opportunity to get some clarification. I'd like to talk about, as briefly as I can, which is sometimes difficult for me, as Mr. Robitaille will attest. . .

The Chairman: We can all use a diet, perhaps.

[Translation]

La formation que nous offrons maintenant se fait au moyen de vidéos. Cela permet aux participants de suivre une entrevue qui se déroule à l'écran et d'en discuter, apprenant ainsi plus de détails subtils en matière de comportement humain. Il ne s'agit pas de nouveaux cours de formation, mais ceux-ci sont simplement présentés de façon différente afin d'apprendre de nouvelles techniques. Il s'agit tout simplement d'une amélioration de la formation.

M. Bevilacqua: Très bien. Quel genre de formation les employés reçoivent-ils dans des domaines délicats comme les différences culturelles et linguistiques?

Mme Zahoruk—Tanner: Dans le cadre de la nouvelle formation notamment, les directeurs de CEC inviteront des représentants de groupes locaux de promotion sociale. Si le CEC est situé dans une région donnée où les gens représentent diverses cultures, ils inviteront des représentants de tous ces groupes culturels à participer aux cours, pour sensibiliser les agents à certains problèmes d'ordre culturel.

Là encore, il s'agit d'une nouvelle méthode de formation. Elle vise à s'assurer que nous appliquons les dernières techniques de pointe et que nous suivons l'évolution de la composition démographique, en faisant bien comprendre à nos agents la nature de leur marché du travail local.

M. Bevilacqua: Vous diriez donc que votre personnel, dans les régions en question, est le miroir de la collectivité? Autrement dit, dans les secteurs où il y a une forte population d'origine italienne, espagnole ou chinoise, vos effectifs d'agents reflètent cette diversité?

M. McFee: Dans ces régions, les employés de la commission viennent de la collectivité. Je suppose donc qu'ils en reflètent la diversité.

M. Mulder: Le député veut savoir, à juste titre, si nous avons atteint, plus ou moins, nos objectifs d'équité en matière d'emploi. Nous faisons des progrès, mais il reste encore du chemin à faire. Par exemple, au centre-ville de Vancouver ou de Toronto, nos représentants de minorités visibles augmentent. Il est fort possible que, dans d'autres régions, nous n'ayons pas progressé aussi rapidement que nous le souhaitions.

M. Bevilacqua: Il arrive donc que les agents ne viennent pas de la collectivité.

M. Mulder: Non. Ils viennent de la collectivité. Mais si l'on prend l'exemple du secteur de Dovercourt, au centre-ville de Toronto, nous n'employons peut-être pas un nombre de Portugais suffisant pour se pencher sur les dossiers de tous les prestataires portugais.

M. Bevilacqua: Les agents viennent donc de la collectivité. Très bien. Mais ce n'est pas toujours le cas. . . Pour que les choses soient bien claires.

M. Mulder: C'est exact.

Le président: Monsieur Samson.

M. Samson: Merci beaucoup, monsieur le président, de me permettre encore une fois d'obtenir des éclaircissements. Je voudrais aborder un point, le plus brièvement possible, ce qui m'est parfois difficile, comme en témoignera M. Robitaille. . .

Le président: Nous pouvons tous faire des progrès dans ce domaine.

[Texte]

Mr. Samson: Yes I know, I know.

In the case of a sexual harassment case, which is extremely sensitive, especially for the person who has been sexually harassed, we've heard testimony that there will be in camera meetings whereby at the request of the claimant people can be excluded from the hearing, whereby the testimony is given to only the adjudicator or the tribunal or the umpire.

My difficulty is with the accessibility of that testimony to the employer, because, as it relates to witnesses, the employer is entitled to the transcript of the testimony. Although the employer is excluded at the time the testimony is being given, the employer still has access to that information. Now, if fellow employees are giving testimony they could be put in jeopardy, thereby causing them to not come forward with the information required.

What it does, in my opinion, is force an employee to stay in a situation whereby the harassment will continue, because the employee knows full well that other employees are not going to come forward to give testimony. It becomes the word of the employee and the employer.

• 1225

I know you've said that the balance will go to the employee in the cases where they can't establish cause. In that case, if the balance is in such a way that the employee gets the benefit of the doubt, the employer still has the ability to appeal that and the process must then continue.

What I'd like to know is why does the employer have access to the information, because it's totally irrelevant to the employer, because the employer is not subjected to any fines. There's no penalty for the employer to pay as a result of a decision going to the claimant.

Secondly. . . I forget what the second one was. Caught myself off guard on that one.

Mr. Robitaille: You're not asking questions, you're making a speech.

Mr. Samson: It's not a speech, it's a question. We have to set out the scenario.

In terms of the employer having the ability to appeal a decision, why does the employer have the ability to appeal the decision that has absolutely no effect on him or her? There's no penalty, there's nothing for them to pay. The only one who loses is the claimant. So why do they have the ability to appeal?

Mr. McFee: He asked two questions. I'll do my best to answer them both.

In terms of why the employer gets access to the transcription of the evidence in these cases, in a separate. . . The example you're giving was separation of witnesses, where the witnesses don't have to testify in front of each other.

In the case where the employer has either appealed the case him or herself, or is involved as an interested party, the principles of natural justice call for the evidence to be shared; that is to say, in other words, if the employer is also the harasser, the alleged harasser. It's gets complicated.

[Traduction]

M. Samson: Oui, je le sais.

En ce qui concerne les cas de harcèlement sexuel, qui sont toujours très difficiles, surtout pour la victime, certains témoins nous ont dit que ces cas font l'objet de réunions à huis clos: à la demande du ou de la prestataire, le public est exclu de l'audience et le témoignage est reçu uniquement par l'arbitre, le tribunal ou le juge arbitre.

Ce qui m'inquiète, c'est que l'employeur puisse avoir accès à ce témoignage, dont il peut obtenir la transcription puisqu'il s'agit des témoins. Même si l'employeur ne peut pas assister à l'audience lors du témoignage proprement dit, ces renseignements sont toutefois mis à sa disposition. Si des collègues de travail témoignent, ils risquent de se trouver dans une situation délicate, ce qui peut les dissuader de fournir les renseignements nécessaires.

À mon avis, cela oblige un employé à se taire et à continuer de subir le harcèlement, car il sait très bien que ses collègues refuseront de témoigner pour l'appuyer. C'est alors la parole de l'employé contre celle de l'employeur.

Je sais que vous avez dit que l'on accorde le bénéfice du doute à l'employé lorsqu'il est impossible de prouver qu'il ou elle avait un motif valable. Dans ce cas, si les circonstances font que l'on accorde le bénéfice du doute à l'employé, l'employeur peut tout de même en appeler de cette décision et le processus suit son cours.

Je voudrais savoir pourquoi l'employeur a accès à ces renseignements, puisque cela n'a aucun rapport avec lui, et qu'il ne sera assujéti à aucune amende. Aucune sanction n'est prévue pour l'employeur lorsque la décision est favorable au prestataire.

En second lieu. . . j'ai oublié ma deuxième question. J'ai perdu le fil.

M. Robitaille: Vous ne posez pas de questions, vous faites un discours.

M. Samson: Ce n'est pas un discours, c'est une question. Il faut bien la replacer dans son contexte.

Pourquoi est-il possible à l'employeur d'en appeler de la décision si celle-ci n'a absolument aucune incidence sur lui? Il n'y a pas de sanction ni d'amende à payer. Le seul qui risque d'y perdre, c'est le prestataire. Pourquoi les employeurs peuvent-ils interjeter appel?

M. McFee: Le député a posé deux questions. Je vais m'efforcer d'y répondre.

En ce qui concerne la possibilité pour l'employeur d'obtenir la transcription du témoignage dans ces cas-là, vous avez cité l'exemple d'audiences distinctes où les témoins ne sont pas tenus de témoigner les uns en face des autres.

Dans les cas où l'employeur a interjeté appel de la décision en personne, ou participe au processus en tant que partie concernée, les principes de la justice naturelle exigent que tous aient accès au témoignage; en d'autres termes, cela vaut aussi si l'employeur est également le harceleur, le prétendu harceleur. Tout devient assez complexe.

[Text]

The essence of the issue is, though, that since the person has had an allegation made against them, they have the right to defend themselves. The separation of witnesses enables the person who has been harassed not to have to face the person again, not to be harassed a second time by having to face the person, if you like, in open court. But the sharing of the evidence... Each party has their own rights, each party has equal rights in respect to the evidence. The evidence is shared with both sides on this principle. It's a principle of natural justice called *audi alteram partem*, which means let the other side be heard.

Mr. Samson: On the principle of natural justice, you're innocent until proven guilty.

Mr. McFee: Yes, I agree.

Mr. Samson: In this case, it's the opposite.

Mr. McFee: No. The sharing of the evidence does not pretend that one side is guilty or innocent. It simply allows each side to have equal access to the evidence. It's the rules of procedure, basically.

Your perhaps more substantive question was on why the employer has the right to appeal. Employers have had a right to appeal for about 20 years in the legislation. I don't believe they had one before then. I stand to be corrected on that.

I'm going on my recollection of 20 years ago for this, about 1971, I believe, but the major reason is that in the areas of voluntary quit, misconduct and labour disputes, it's usually of concern to employers in those three situations that the person is on UI. The reason for that is because there is some dispute as to why they left their job or why they lost their job. In a voluntary quit, the person arguably left without just cause. It is of interest to the employer whether or not that person gets UI, because employers pay 1.4 times the premium rate that employees pay in the fund. It's the same in misconduct and in labour disputes. This is the principle behind it, as far as I remember.

In labour disputes, for the obvious reason because it's a... Well, just to back to Mr. Parker's case... That's the reason why in those three examples employers are notified of claims being allowed: misconduct, voluntary quit, and labour dispute. Going on recollection alone, that's the main reason why they have the right of appeal.

The Chairman: Thank you, Mr. McFee. Mr. Soetens has indicated he has a very brief question.

Mr. Soetens: I guess it relates to this dispute, or this questioning of whether an employer and an employee are involved in a sexual harassment case. The case is decided on its merit, presumably. Is there a dossier built? Is there a dossier that says oh yes, here is employer A, last week we accepted this case on sexual harassment, two years ago we accepted a case, six months ago we accepted a case? I mean, is there a file built on this kind of thing?

[Translation]

Cela s'explique par le fait que la personne visée par les accusations a le droit de se défendre. La séparation des témoins permet à la victime du harcèlement de ne pas être confrontée à nouveau au harceleur, de ne pas se trouver face à face avec lui au tribunal. Quant à la divulgation du témoignage... chaque partie a ses propres droits et les droits sont les mêmes pour tous en ce qui concerne les témoignages. En vertu de ce principe, le témoignage est mis à la disposition des deux parties en cause. C'est un principe de justice naturelle appelée *audi alteram partem*, qui signifie que l'autre partie doit être entendue.

M. Samson: En vertu du principe de justice naturelle, vous êtes innocent tant qu'on n'a pas prouvé votre culpabilité.

M. McFee: C'est exact.

M. Samson: En l'occurrence, c'est le contraire.

M. McFee: Non. La diffusion du témoignage ne repose pas sur le principe que l'une des parties est coupable ou innocente. Elle permet simplement aux deux parties d'avoir le même droit d'accès aux témoignages. Ce sont fondamentalement les règles de la procédure.

Votre deuxième question peut-être plus fondamentale portait sur le droit d'appel de l'employeur. Les employeurs ont un droit d'appel depuis une vingtaine d'années en vertu de la loi. Je ne pense pas qu'ils l'aient eu auparavant. Qu'on me corrige si je me trompe.

Si ma mémoire est bonne, c'est vers 1971 que cette disposition est entrée en vigueur, mais la raison principale, c'est qu'en cas d'abandon volontaire d'emploi, de mauvaise conduite et de conflit de travail, le fait que l'employé touche des prestations d'assurance-chômage concerne les employeurs dans ces trois cas-là. En effet, l'objet du litige est le motif qui a poussé l'employé à quitter ou à perdre son emploi. En cas d'abandon volontaire, l'employé a vraisemblablement quitté son emploi sans motif valable. L'admissibilité de cette personne aux prestations d'assurance-chômage concerne directement l'employeur, puisqu'il paye 1,4 fois le montant de la cotisation versée par les employés à la caisse. Il en va de même pour la mauvaise conduite et les conflits de travail. C'est le principe à l'origine de cette disposition, si ma mémoire est bonne.

Lors d'un conflit de travail, puisqu'à l'évidence il s'agit... bien, revenons-en au cas de M. Parker. C'est pourquoi, dans ces trois cas-là, les employeurs sont avertis si la demande est acceptée: en cas de mauvaise conduite, d'abandon volontaire de l'emploi et de conflit de travail. Je parle de mémoire, mais je pense bien que c'est la principale raison à l'origine de ce droit d'appel.

Le président: Merci, monsieur McFee. M. Soetens, veut apparemment vous poser une très brève question.

M. Soetens: C'est en rapport avec ce conflit, avec les questions relatives à un employeur et à un employé en cause dans une affaire de harcèlement sexuel. Je suppose que la décision est fonction du bien-fondé du cas. Constitue-t-on un dossier? Existe-t-il un dossier dans lequel il est dit: voici l'employeur A, la semaine dernière nous avons fait droit à cette action à la suite d'un harcèlement sexuel, il y a deux ans, nous avons accepté un dossier, ou tel autre il y a six mois? En d'autres termes, établit-on un dossier sur ce genre de choses?

[Texte]

Ms Zahoruk-Tanner: No, there's no file on that. There is, of course, the question of privacy, and we do not at any time put any kinds of marks against either claimants whose claims are accepted for just cause, nor do we create any kinds of dossiers on any particular types of employers.

Mr. Soetens: Okay. So there's no dossier on the employer, and I think I heard you say on the employee as well. So if in fact an employee comes forward every 20 weeks, or however often that person can qualify for benefits, there's no file built that says this person is back every 20 weeks claiming sexual harassment.

• 1230

Ms Zahoruk-Tanner: When a person comes and files a claim for a benefit, when he starts the claim, that claim can be renewable. So it is still alive for a certain time. Once that claim is terminated, we don't go back to find out why the person quit the last job. The case must be decided on the merits of the separation under issue, not on the separation that was done before.

Mr. Soetens: I presume we all know of many of our constituents who are using the system rightfully because they are entitled to the benefits they've been contributing, but I suspect each of us can probably identify someone in our constituency who isn't using the system rightfully. You're saying there's nothing in the system to catch the person who is abusing the system.

Ms Zahoruk-Tanner: I would try to separate the two questions. No, there is no dossier built on why a person quits unless it's still in the same claim file. I wouldn't say it's a question of abuse. If the person is able to qualify and if there was a question of just cause, then just cause has been shown. If the person continues to quit and there's no just cause, then the person would be disqualified. So it would be legislative provisions that would be applied to that particular person.

Mr. Mulder: Could I answer it in a different way? When there's abuse, we follow up. When there's behaviour on the part of a claimant that, as Julie says, follows the rules, we don't go and analyse that. There's a delicate balance. We certainly don't want to get into investigating people's lifestyles or working habits or whatever. If they qualify according to the rules, then they do. If there's abuse, then we do investigate.

Mr. Soetens: I'm trying to decide whether it's the claimant or the employer that's the problem. In either instance it seems to me if you have an employer who is continuously giving reason for people to quit their jobs, you're not building a file on that employer that says no wonder, it's the ABC company and we expect to see employees here every three months from that company. Similarly you're not building a file that says Mr. X is back again. Every 20 weeks we expect to see him. You're not creating a file on either side of this.

[Traduction]

Mme Zahoruk-Tanner: Non, il n'y a pas de dossier. Il y a évidemment la question de la protection des renseignements personnels qui se pose, et nous ne tenons aucun fichier sur les prestataires dont les demandes sont acceptées pour un motif valable, pas plus que nous ne constituons de dossier sur certains genre d'employeurs.

M. Soetens: Très bien. Il n'existe donc aucun dossier sur l'employeur, ni sur l'employé, d'après ce que vous dites. Si, en fait, un employé se présente toutes les 20 semaines, ou aussi souvent qu'il peut être admissible aux prestations, il n'existe aucun dossier indiquant que cette personne revient toutes les 20 semaines, en alléguant faire l'objet de harcèlement sexuel.

Mme Zahoruk-Tanner: Lorsqu'une personne dépose pour la première fois une demande de prestations, celle-ci est renouvelable. La demande reste donc active pendant un certain temps. Une fois la demande classée, nous ne fouillons pas dans nos dossiers pour déterminer pour quel motif la personne a abandonné son dernier emploi. La question doit être tranchée en fonction des motifs de la cessation d'emploi en cause, et non de ce qui s'est passé auparavant.

M. Soetens: Je suppose que nous connaissons tous un grand nombre d'électeurs qui se prévalent à juste titre du régime d'assurance-chômage, car ils ont droit aux prestations pour lesquelles ils ont versé des cotisations, mais je suppose que chacun d'entre nous connaît au moins une personne qui profite du système. Vous dites qu'il n'existe aucun mécanisme qui nous permette d'appréhender les profiteurs.

Mme Zahoruk-Tanner: Je vais essayer de faire une distinction entre les deux questions. Non, on n'établit pas de dossier sur les motifs d'abandon d'emploi, sauf si cela fait partie de la même demande. Je ne dirais pas qu'il s'agit d'une question d'abus. Si la personne est admissible aux prestations et si elle a quitté son emploi pour un motif valable, alors la justification est faite. Si la personne continue de quitter son emploi sans motif valable, elle sera exclue du bénéfice des prestations. Ce seront alors les dispositions législatives qui s'appliqueront à la personne en question.

M. Mulder: Puis-je répondre à cette question sous un angle différent? En cas d'abus, nous effectuons un suivi. Lorsque le prestataire a agi conformément au règlement, comme le dit Julie, nous ne poussons pas plus loin les choses. Il y a là un équilibre délicat. Il n'est pas question pour nous de faire enquête sur le mode de vie ou les habitudes de travail des gens. Si les personnes en question sont admissibles conformément au règlement, c'est très bien. S'il y a abus, nous faisons une enquête.

M. Soetens: J'essaie de comprendre si c'est le prestataire ou l'employeur qui est à l'origine du problème. Dans les deux cas, à mon avis, si un employeur donne continuellement aux employés des motifs de quitter leur emploi, vous ne constituez pas de dossier sur cette personne en disant: rien d'étonnant, il s'agit de l'entreprise X et nous nous attendons à voir ses employés se présenter tous les trois mois. De même, vous n'établissez pas de dossier disant que M. Untel est de retour et que l'on s'attend à le revoir toutes les 20 semaines. Qu'il s'agisse de l'employeur ou de l'employé, vous ne constituez pas de dossier?

[Text]

Mr. McFee: Can I try that one. We do have a group of officers working for the commission who are called investigation and control officers. Their job is to verify when claims are filed that both the claimant and in some cases the employer are doing things the right way according to the book.

It seems there's an impression that if employers are engaged in shenanigans, there are no penalties existing against them. If that's the impression, that's not accurate. There are in fact rather substantial penalties that can be levied against employers who make false statements to the commission.

One example would be where they misrepresent the reason why a claimant was laid off. For example, if it's a game where they lay people off every short period of time just to get them on UI, they can be—

Mr. Samson: As in P.E.I., you mean?

Mr. McFee: I'm from New Brunswick. You can't say that to me.

Mr. Soetens: I'm being more direct. The employer sexually abuses employees, and every three months a number of employees quit or an employee quits because of that. There's nothing hidden. The employer comes to the meeting and says he's guilty.

Mr. McFee: As offensive as abusing an employee is, it's not an offence under unemployment insurance legislation for an employer to do that.

The Chairman: The chair is being extremely lenient with the time. I appreciate the indulgence of the committee, because we are considerably over where we intended to adjourn. We have two more members who have asked for very short interventions. Mr. Robitaille.

M. Robitaille: Ça va être très bref, monsieur le président. J'aimerais savoir, dans les cas de harcèlement sexuel, lorsque des gens se sont présentés aux bureaux d'assurance-chômage, aux centres d'emplois et ont invoqué comme raison de départ le harcèlement sexuel, combien de cas y a-t-il, parmi tous les cas-là, dont la décision de l'agent d'assurance-chômage a fait l'objet d'appel au Conseil arbitral?

• 1235

M. McFee: Pour que la décision de l'agent fasse l'objet d'un appel. . . Vous parlez d'un appel par qui que ce soit. . . Il y a un cas dont je suis au courant, mais c'est une décision, si ma mémoire est bonne, où la Commission avait accepté la demande du prestataire. C'est l'employeur qui a fait appel; il a perdu l'appel. Il y en a donc un.

M. Robitaille: Ce que vous me dites, c'est qu'à votre connaissance, il y a un cas, une décision, concernant le harcèlement sexuel, qui s'est retrouvé au Conseil arbitral.

M. McFee: En autant que je sache.

M. Robitaille: Ça veut dire que dans tous les autres cas, finalement, on a accordé les prestations. C'est bien cela?

M. McFee: Soit qu'on a accordé les prestations, soit, dans certains cas, il est possible qu'on n'ait pas accordé les prestations mais que le prestataire ait accepté la décision sans en appeler. C'est possible.

[Translation]

M. McFee: Je vais essayer de répondre à cette question. Il y a un groupe d'agents qui travaille pour la commission et que l'on appelle les agents d'enquête ou de contrôle. Ils sont chargés de vérifier, lorsqu'une demande est déposée, si le prestataire et parfois l'employeur agissent bien conformément au règlement.

Les gens ont apparemment l'impression que si les employeurs se livrent à des manigances, ils ne font l'objet d'aucune sanction. Cette impression n'est pas fondée. En fait, des amendes assez importantes peuvent être imposées aux employeurs qui font de fausses déclarations à la commission.

Prenons l'exemple d'un employeur qui présente mal les motifs pour lesquels le prestataire a été mis à pied. S'il s'agit de mettre des gens à pied au bout de courtes périodes d'emploi pour leur permettre de toucher l'assurance-chômage, les employeurs peuvent. . .

M. Samson: Vous voulez dire comme à l'Île-du-Prince-Édouard?

M. McFee: Je suis du Nouveau-Brunswick. Vous ne pouvez pas me dire cela.

M. Soetens: Allons droit au but. L'employeur soumet ses employés à du harcèlement sexuel, et, tous les trois mois, une ou plusieurs employées quittent leur emploi pour cette raison. Tout se passe au grand jour. L'employeur vient à la réunion et déclare qu'il est coupable.

M. McFee: Même s'il est odieux de maltraiter un ou une employée, au terme de la Loi sur l'assurance-chômage, l'employeur qui agit ainsi n'est pas coupable d'infraction.

Le président: Je n'ai pas limité la durée des interventions jusqu'ici. Je sais gré aux membres du comité de leur indulgence, car nous avons dépassé l'heure prévue pour lever la séance. Deux autres députés ont demandé à faire une brève intervention. Monsieur Robitaille.

Mr. Robitaille: I will be very brief, Mr. Chairman. I would like to know, in cases of sexual harassment, when some people have come to the unemployment insurance offices, to employment centres, saying that they have quit their jobs on grounds of sexual harassment, in how many of those cases has the decision made by the unemployment insurance officer been appealed to the board of referees?

Mr. McFee: Before an agent's decision can be appealed. . . You are referring to an appeal made by anybody. . . I am aware of one case, but if I remember well, it was a decision where the Commission had allowed the claim. The appeal was made by the employer who lost his case. Therefore, it did happen.

Mr. Robitaille: So you are saying that, as far as you know, there was one case, one decision on a sexual harassment case that was referred to the Board of Referees.

Mr. McFee: As far as I know, yes.

Mr. Robitaille: So it means that in all other cases, eventually, benefits were paid. Is this correct?

Mr. McFee: Either U.I. benefits were paid or, in some cases, it could be that benefits were not paid but that the claimant accepted the decision without appealing it. It could happen.

[Texte]

M. Samson: Les chiffres ne nous le disent pas.

M. McFee: À ma connaissance, la plupart des décisions impliquant ces situations sont acceptées.

M. Robitaille: Mais M. Samson dit que les chiffres n'existent pas. J'ai l'impression que les chiffres existent, moi.

M. McFee: Quand vous me demandez combien d'appels il y a impliquant ce motif, je me suis mal expliqué. J'aurais dû dire qu'il y a un cas au niveau du juge-arbitre dont je suis au courant.

M. Robitaille: Dans tout le Canada?

M. McFee: Oui. On ne garde pas des données sur les appels devant le Conseil arbitral pour savoir combien de ces appels auraient pu impliquer le harcèlement sexuel. On ne garde pas ce genre de données. C'est juste au niveau du juge arbitre qu'on a pu retrouver ça.

M. Samson: C'est bien clair.

M. McFee: Il faut que je dise qu'au niveau du juge arbitre il y a peut-être 3 000 ou 4 000 décisions par année, alors qu'au niveau du Conseil arbitral il y en a 35 000. Ce serait très très difficile de garder ce genre de données.

Comme je viens de le dire et comme je l'ai dit en réponse à une autre question, on ne garde pas de données sur chacun des dossiers, sur le pourquoi du refus. On ne garde pas ce genre de choses.

En d'autres mots, on ne peut pas dire qu'il y a eu tant de nombre de cas de conditions de travail dangereuses, tant de nombre de cas de harcèlement sexuel, par exemple. On ne garde pas ce genre de données.

M. Robitaille: Merci.

The Chairman: In the interests of the chairman's diet and health, could we carry on to the last questioner, please? Mr. Bevilacqua.

Mr. Bevilacqua: In listening to the government side, it looks as if this bill is picture-perfect, but I'm sure that ministerial officials will find the implementation of this bill will have some problems, obstacles, or challenges that they will have to overcome. I'd like to know what they will be.

Mr. Soetens: Can you foresee the unforeseen?

Mr. Mulder: First of all, the unemployment insurance program is complex already, so people are used to managing it. The program has, over the last 25 years, become more complicated, so again, the staff are quite adept at dealing with it.

Certainly we are aware there is going to have to be more investigation done of just cause reasons than there would have been previously. Secondly, we assume there will be more appeals and also think that in the short run there may be more public or at least community attention being paid to those issues. But we think we can deal with all of that.

We are also seeking additional resources, and as my colleagues have explained, we're doing more training, so we think we can manage it. Those are not unmanageable problems; we've dealt with them in the past, and I'm sure we'll deal with them in the future.

Mr. Samson: How much is all of that going to cost? What are you going to save in the long run? How much are you going to save in the long run by doing all of these things?

[Traduction]

Mr. Samson: The figures do not say that.

Mr. McFee: As far as I know, most decisions made in those cases are accepted.

Mr. Robitaille: But Mr. Samson says that there are no data on this matter. I do not agree with him.

Mr. McFee: When you asked me how many appeals were made on this ground, my answer was not clear enough. I should have said that one case was referred to the umpire that I am aware of.

Mr. Robitaille: Throughout Canada?

Mr. McFee: Yes. We do not maintain data regarding appeals to the Board of Referees that would allow us to know how many of those appeals could involve sexual harassment. We do not keep this kind of information. Those facts can be found at the umpire's level.

Mr. Samson: It is very clear.

Mr. McFee: I have to say that at the umpire's level, there are perhaps from 3,000 to 4,000 decisions made each year, whereas at the Board of Referees' level, there are 35,000. It would therefore be very difficult to keep this kind of data.

As I just said and as I stated when answering another question, we do not keep data on each case, on the reasons for disallowance. We do not maintain this kind of file.

In other words, we are not in a position to say that there were so many cases of unsafe working conditions, so many cases of sexual harassment, for instance. We do not keep this kind of data.

Mr. Robitaille: Thank you.

Le président: Dans l'intérêt de la santé et du régime du président, pourrions-nous passer à quelqu'un d'autre? Monsieur Bevilacqua.

M. Bevilacqua: Lorsqu'on écoute les députés du parti au pouvoir, on a l'impression que ce projet de loi est absolument parfait, mais je suis convaincu que les fonctionnaires constateront qu'il leur faut surmonter certains problèmes, enjeux ou obstacles, pour mettre ce projet de loi en vigueur. J'aimerais savoir ce qu'il en est.

M. Soetens: Pouvez-vous prévoir l'imprévisible?

M. Mulder: Tout d'abord, le programme d'assurance-chômage est déjà complexe de sorte que les fonctionnaires sont habitués à l'administrer. Depuis 25 ans, le programme est de plus en plus complexe et les employés du ministère sont donc tout à fait aptes à l'appliquer.

Bien sûr, nous savons qu'il faudra faire plus d'enquêtes que par le passé pour déterminer si le départ était fondé ou non. En second lieu, nous supposons que le nombre d'appels va augmenter et que, à court terme, les Canadiens ou du moins la collectivité sera plus attentive à ce genre de questions. Toutefois, nous pensons pouvoir résoudre tous ces problèmes.

Nous essayons également d'obtenir des ressources supplémentaires, et comme l'ont expliqué mes collègues, nous offrons plus de cours de formation, ce qui nous porte à croire que nous pourrions nous en tirer. Tous ces problèmes ne sont pas insolubles; nous les avons déjà résolus par le passé et je suis sûr que nous ferons de même à l'avenir.

M. Samson: Combien tout cela va-t-il coûter? Combien allez-vous économiser à long terme? Combien toutes ces nouvelles initiatives vous permettront-elles d'économiser?

[Text]

The Chairman: Mr. Bevilacqua, do you mind this question being added to yours?

Mr. Samson: Sorry, go ahead.

Mr. Bevilacqua: That was the question I was going to ask. Can I ask it again?

Mr. Mulder: We are in discussion with the minister about going to Treasury Board on hiring additional staff because it will probably take longer, in some cases, to investigate, to hear both sides of the story and make a judgment. There will probably be more appeals; certainly in the short run there will be. We also presumably will add to the work that may have to be done by the board of referees and the umpires.

Also, a number of our employees are concerned and have been for some time about the security of our facilities, because some people do not react very favourably when their case is turned down. We are concerned because we have had cases in the past where claimants, for a variety of reasons, have perhaps affected the operations of the office. So we have done a security check, and in those areas where the system isn't secure enough, we'll put in some extra protection.

So we're dealing with all of those. I don't know what the final bill will be, but we're going to sort this out over the next few weeks.

The overall cost, as Norine Smith has said, is \$1 billion in voluntary quits, and the econometric model we put it through does an estimate that over the long run we'll save about \$600 million a year. Certainly those costs I alluded to won't come anywhere close to that.

• 1240

Mr. Bevilacqua: And if we put all this political energy into creating jobs for Canadians, you'd save a lot more.

Mr. Mulder: Well, again, you can debate that with the minister. What I did say was that in the December statement there were a number of measures that were also—as far as the Minister of Finance is concerned and my minister—aimed at stimulating the economy. There was more money for training, more money for—

Mr. Bevilacqua: I heard the speech.

Mr. Mulder: Right.

The Chairman: We don't need to hear any more speeches, nor do we need to get into general debate.

I would like to thank you, Mr. Mulder, and your officials for the frankness, honesty, and thoroughness of your answers. I would like to thank all of the members for their patience and tolerance this morning. As I've said, we've gone considerably over the scheduled time, and perhaps an expression of thanks to the staff is more appropriate than to the members. We appreciate you all.

We stand adjourned until 3:30 this afternoon.

[Translation]

Le président: Monsieur Bevilacqua, voyez-vous une objection à ce que cette question s'ajoute aux vôtres?

M. Samson: Désolé, allez-y.

M. Bevilacqua: C'est justement la question que j'allais poser. Puis-je la répéter?

M. Mulder: Nous sommes en pourparlers avec le ministre en vue de demander au Conseil du Trésor l'autorisation de recruter des employés supplémentaires car il faudra sans doute plus de temps, dans certains cas, pour enquêter sur l'affaire, entendre les deux parties en cause et prendre une décision. Il y aura sans doute plus d'appels, en tout cas à brève échéance. Il faut s'attendre également à ce que la charge de travail du conseil arbitral et des juges arbitres augmente.

En outre, certains de nos employés sont préoccupés, depuis un certain temps, par la sécurité de nos installations car certaines personnes réagissent assez mal lorsqu'elles apprennent que leur demande est rejetée. Nous sommes inquiets car il est arrivé par le passé que des prestataires, pour des raisons diverses, entravent le bon fonctionnement du bureau. Nous avons donc fait un contrôle de sécurité et, dans les régions où le système n'est pas assez fiable, nous prévoirons des mesures de protection supplémentaires.

Nous nous sommes donc attaqués à tous ces problèmes. Je ne sais pas combien cela coûtera en fin de compte, mais nous pourrions y voir plus clair d'ici quelques semaines.

Comme l'a dit Norine Smith, le coût total atteint 1 milliard de dollars pour les abandons volontaires d'emploi et, d'après l'estimation faite grâce au modèle économétrique que nous avons appliqué, cela nous permettra d'économiser à longue échéance près de 600 millions de dollars par an. Je suis certain que ces coûts seront loin d'être aussi importants.

M. Bevilacqua: Et si nous consacrons toute cette énergie à la création d'emplois, vous économiseriez encore beaucoup plus.

M. Mulder: Là encore, vous pourrez en discuter avec le ministre. Comme je l'ai dit, la déclaration de décembre contenait également un certain nombre de mesures qui, d'après le ministre des Finances et mon ministre, devaient stimuler l'économie. On réservait des fonds supplémentaires à la formation, à . . .

M. Bevilacqua: J'ai écouté le discours.

M. Mulder: Certainement.

Le président: Ce n'est pas le moment de faire de nouveaux discours ou de se lancer dans un débat généralisé.

Monsieur Mulder, je tiens à vous remercier ainsi que vos collaborateurs pour votre franchise, votre honnêteté et le sérieux de vos réponses. Je tiens également à remercier tous les députés pour la patience et la tolérance dont ils ont fait preuve ce matin. Comme je l'ai dit, nous avons dépassé de beaucoup le temps qui nous était imparti, ce qui me fait penser que c'est surtout le personnel qu'il faudrait remercier. Nous apprécions votre dévouement à tous.

La séance est levée jusqu'à 15h30 cet après-midi.

[Texte]

AFTERNOON SITTING

[Traduction]

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

● 1533

The Chairman: I call the meeting to order. We now have a quorum.

As everyone is well aware, this is a legislative committee looking into Bill C-113. We're pleased to welcome as witnesses representatives of the Canadian Federation of Labour.

Mr. McCambly, I extend to you greetings on behalf of the members of the committee and on behalf of the residents of the city of Red Deer as well.

I have a resident in Red Deer who shares your name and continuously refers to himself as your brother. I was never certain whether he was or wasn't.

Mr. James A. McCambly (President, Canadian Federation of Labour): In Red Deer?

The Chairman: Yes.

Mr. McCambly: No, I think he's a cousin.

The Chairman: A cousin.

Mr. McCambly: Everybody in Canada with the same name is related, but. . .

The Chairman: Well, Dalton McCambly is one of my regular subscribers and writers. He's onto many issues. I'll tell him that you extend greetings to him as well.

Welcome.

Mr. McCambly: Thank you very much, Mr. Chairman. I appreciate the opportunity to come before you and talk about Bill C-113.

First I would like to introduce Terry Boudreau, the Secretary-Treasurer of the Canadian Federation of Labour; Chris Georgas; and Patricia Parulekar. Chris is our economist, director of economic matters; and Patricia is my assistant.

● 1535

We have a submission, in total, which has been distributed or circulated to the committee. I will not suggest that we read through that total submission. Rather, I'd like to highlight some of the points we feel are important and then allow for some discussion and question.

Our organization represents approximately 225,000 members across Canada. Our request to the committee, I think, is partly simple. I'm not sure that it will carry a lot of weight, but we feel that Bill C-113 ought not to be continued and that you ought to recommend that it be dropped. We're even going to go a little further than that and ask that you consider recommending to Parliament that there be some major changes to the UI system, that it be trusted by those people who pay for it. These are basically employers and employees.

I'll try to address briefly about four areas of our submission.

Le président: Puisqu'il y a quorum, la séance est ouverte.

Comme vous le savez tous, notre comité législatif étudie le projet de loi C-113. Nous sommes heureux d'accueillir les représentants de la Fédération canadienne du travail.

M. McCambly, au nom des membres du comité et des habitants de la ville de Red Deer, je vous salue.

Je connais un habitant de Red Deer qui porte aussi votre nom et qui ne cesse de répéter qu'il est votre frère. Je n'ai jamais pu savoir si cela était vrai ou non.

M. James A. McCambly (président, Fédération canadienne du travail): À Red Deer?

Le président: Oui.

M. McCambly: Je crois qu'il s'agit d'un cousin.

Le président: Un cousin.

M. McCambly: Au Canada, tous ceux qui portent le même nom sont parents, mais. . .

Le président: Dalton McCambly est l'un de mes abonnés et correspondants les plus fidèles. Il suit de nombreux dossiers. Je lui transmettrai vos salutations.

Je vous souhaite la bienvenue.

M. McCambly: Merci beaucoup, monsieur le président. Je vous remercie de m'avoir invité à vous entretenir du projet de loi C-113.

Tout d'abord, je vous présente Terry Boudreau, secrétaire-trésorier de la Fédération canadienne du travail, Chris Georgas et Patricia Parulekar. Chris est notre économiste et directeur des affaires économiques; Patricia est mon assistante.

Nous avons distribué aux membres du comité un exemplaire de notre mémoire. Je ne me propose pas de le lire dans son intégralité. Je me contenterais de mettre en relief certains des points les plus importants, pour que nous puissions ensuite passer aux questions et à la discussion.

Notre organisation représente environ 225 000 personnes de tout le Canada. Ce que nous demandons au comité est simple. Je ne suis pas certain que nous exerçons une grande influence sur vous, mais nous estimons que le projet de loi C-113 devrait être abandonné et nous vous demandons de formuler une recommandation en ce sens. Nous osons même vous demander de recommander au Parlement d'envisager des changements d'importance au régime d'assurance-chômage, qui, à notre sens, devrait être confié en fiducie à ceux qui le financent, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs.

J'aimerais maintenant résumer les quatre grandes sections de notre mémoire.

[Text]

Bill C-113 is clearly, in our opinion, unfair to Canadian employees and will increase the potential for harassment of all types in the workplace, by placing substantial new power in the hands of an employer. That can never, in our opinion, be balanced by a just cause provision.

Bill C-113 assumes that the worker is the cause of unemployment and should bear the full brunt of its costs until proven otherwise. The potential exists for harassment, not only of women but of any person who cannot afford to lose his or her job and all rights to UI assistance.

The measures are unfair to workers who quit their jobs due to cleverly disguised harassment or to mismanagement. It's easy for a manager or a boss to make life very difficult for an employee without provable harassment. Even if such behaviour is provable, the onus will be on the employee to prove it.

Bill C-21, back in 1991, imposed a very substantial penalty of 7 to 12 weeks on persons who voluntarily leave their jobs. No one would put themselves in the position of losing three months of benefits unless they had very good reason for quitting.

Bill C-113 now takes away all benefits from these people, even if this is the first time they have been unemployed and they have been making contributions to the program all of their lives. Furthermore, the appeal process for both misconduct and harassment can take considerable time, putting the worker under substantial financial stress.

Essentially, the employer faces no cost in charging misconduct or denying the existence of harassment. He is assumed to be telling the truth unless proven otherwise. It is improper to be putting such power into potentially abusive employers' hands.

Clause 20 of the bill imposes an extra punishment on workers who quit their jobs even if they don't immediately collect unemployment insurance. If people quit their jobs without just cause, not only are they ineligible for unemployment insurance benefits but they have their whole bank of previously built-up eligibility wiped out. It's important to emphasize that these people have not cost the UI fund one cent as a result of quitting their jobs. There is no abuse, so why is there a penalty?

The second area is that Bill C-113 will discourage Canadian workers from taking the risks they need to take to maintain or improve their standard of living in a constantly changing economy. For example, advance notice, which has been one of the most effective adjustment levers, will now be of only limited use. A person who voluntarily leaves a job to search for a new one may want to take a short period of time for training, research or gathering information on job opportunities in a new industry before carefully choosing which firms to apply to. In this case, that person stands to lose all benefits.

[Translation]

À notre avis, le projet de loi C-113 est injuste pour les travailleurs canadiens et fera augmenter les risques de harcèlement de tous genres sur le lieu de travail en conférant aux employeurs un nouveau pouvoir substantiel qui ne saurait être compensé par une disposition prévoyant des motifs valables de quitter son emploi.

Dans le projet de loi C-113, on présume que c'est le travailleur qui est la cause de la perte de son emploi et on considère que c'est lui qui doit assumer le fardeau entier des coûts, jusqu'à ce que son innocence soit prouvée. Le risque de harcèlement est donc grand, non seulement pour les femmes, mais pour toute personne qui ne peut se permettre de perdre son emploi, ni son droit à l'assurance-chômage.

Ces mesures sont injustes pour les travailleurs qui quittent leur emploi en raison d'une mauvaise gestion ou de harcèlement habilement camouflé de la part de l'employeur. Il est facile pour un gestionnaire ou un patron de rendre la vie de ses employés impossible sans pour autant qu'on puisse prouver qu'il y ait eu harcèlement. Et même s'il est possible de prouver qu'il y a eu harcèlement, il incombe à l'employé d'en faire la preuve.

La loi C-21, adoptée en 1991, imposait une pénalité significative de 7 à 12 semaines pour toute personne quittant volontairement son emploi. Personne ne tient à perdre trois mois de prestations en quittant volontairement son emploi à moins d'avoir de très bonnes raisons de le faire.

Dans le projet de loi C-113, on refuse toute prestation à ces gens-là, même s'ils sont en chômage pour la première fois, et même s'ils ont versé des contributions au régime toute leur vie. En outre, le processus d'appel dans les cas d'inconduite ou de harcèlement peut prendre beaucoup de temps, ce qui peut entraîner des difficultés financières considérables pour le travailleur.

Essentiellement, les employeurs n'assument aucuns frais lorsqu'ils portent des accusations d'inconduite ou qu'ils nient qu'il y ait eu harcèlement. On présume que les employeurs disent la vérité à moins qu'il ne soit prouvé qu'ils ont menti. Il est injuste d'accorder un tel pouvoir aux employeurs qui pourraient facilement en abuser.

À l'article 20 du projet de loi, on impose une pénalité additionnelle aux travailleurs qui quittent leur emploi et ce, même s'ils ne touchent pas immédiatement des prestations d'assurance-chômage. Ceux qui quittent leur emploi sans motif valable sont non seulement inadmissibles à des prestations d'assurance-chômage, mais voient aussi complètement éliminer les semaines de travail qu'ils avaient accumulées. Il importe de souligner que ces gens-là ne coûtent rien au fonds d'assurance-chômage lorsqu'ils quittent leur emploi. Puisqu'ils n'abusent pas du système, pourquoi leur impose-t-on une pénalité?

Par ailleurs, le projet de loi C-113, décourage les travailleurs canadiens de prendre des risques pour maintenir ou améliorer leur niveau de vie dans la conjoncture économique actuelle qui est en changement constant. Ainsi, le préavis, qui était un des outils d'ajustement les plus efficaces, ne sera plus que d'une utilité limitée. Celui qui quitte volontairement son emploi pour en chercher un autre et qui voudrait consacrer un peu de temps à la formation, à la recherche d'un emploi ou à la collecte d'informations sur les possibilités qui s'offrent dans un nouveau secteur avant de faire son choix, risque de perdre ses prestations.

[Texte]

The third area is that Bill C-113 will impede the ability of Canadian industries to adjust to rapidly changing international economic conditions and create impediments to the sort of worker-management teamwork required to compete internationally in today's world. Bill C-113 takes our unemployment insurance program one giant step closer to what exists in the United States. You are of course aware that workers in the United States who voluntarily quit their jobs are ineligible for UI.

• 1540

The committee might not be aware of what exists in other parts of the world. Only two of what I would call developed nations have a penalty of complete disqualification; one of those is the United States, which you are well aware of, and the other is France, which we understand to be quite sympathetic in terms of the application. The other countries are Greece, Portugal and Spain, and I do not think they can be considered to be in the same kind of league we would hope Canada would see itself in.

There is very little justification internationally for this kind of treatment. Certainly, we do not think it is good to adopt the trend of the United States.

The shift in UI policy makes no sense in the context of the government's general economic policy strategy. With one hand, the government has been stripping away protections for the Canadian economy through free trade agreements, while with the other it has slowly, but surely, been taking away ordinary Canadians' ability and incentive to adjust to the relentlessly volatile economic environment they have been exposed to. We should not be neutralizing our major means of employment adjustment.

The Canadian Federation of Labour, as you may know, is committed to the pursuit of labour-management cooperation, but it is hard enough to change people's minds without the regressive and counter-productive measures contained in Bill C-113.

This message will perpetuate outmoded master-servant types of managers who have been fighting the much-needed evolution towards labour-management responsibility sharing.

Fourth, Bill C-113 will not contribute to long-term deficit reduction. The government, through Bill C-113, is unjustly blaming the unemployed for its fiscal mismanagement and imposing harsh measures on innocent Canadians to pay for it.

During consideration of the UI reforms in 1990, the CF of L objected strongly to the move that made the UI fund pay the \$3 billion annual cost previously paid out of general revenue for self-employed benefits and regionally extended benefits.

The CF of L also objected to the over \$1 billion being cut from benefits and diverted to non-income support training costs.

[Traduction]

Troisièmement, le projet de loi C-113 empêchera l'industrie canadienne de s'adapter rapidement aux nouvelles conditions économiques internationales et de se servir de la collaboration entre les travailleurs et les gestionnaires pour améliorer sa compétitivité sur les marchés mondiaux. Avec le projet de loi C-113, notre programme d'assurance-chômage s'apparentera dangeureusement au système américain. Vous savez sans doute que, aux États-Unis, quiconque quitte volontairement son emploi ne peut toucher de prestations d'assurance-chômage.

Cependant, les membres du comité ne connaissent peut-être pas la situation qui existe dans d'autres pays. Seulement deux de ce que j'appellerais les pays développés imposent les disqualifications complètes; il s'agit des États-Unis, que je viens de mentionner, et de la France où l'on semble cependant faire preuve d'indulgence dans l'application de ces dispositions. C'est aussi le cas de la Grèce, du Portugal et de l'Espagne qui ne sont pas des pays de l'envergure du Canada, du moins, espérons-nous.

Du point de vue international, ce genre de traitement se justifie mal. Nous n'estimons certainement pas souhaitable d'adopter la méthode employée aux États-Unis.

Par ailleurs, cette modification de la politique d'assurance-chômage s'inscrit mal dans la stratégie économique générale du gouvernement. D'une part, le gouvernement dépouille l'économie canadienne de la protection dont elle jouissait avec des ententes de libre-échange et, d'autre part, lentement mais sûrement, il empêche les Canadiens moyens de s'adapter à un environnement économique des plus explosifs. Nous ne devrions pas éliminer le principal outil dont disposent les employés pour ce faire.

Comme vous le savez, la Fédération canadienne du travail s'est engagée à favoriser la collaboration entre les travailleurs et les gestionnaires, et il est déjà assez difficile d'amener les gens à adopter un nouveau point de vue sans les mesures régressives et inefficaces du projet de loi C-113.

Ce projet de loi perpétuera les méthodes démodées fondées sur la servitude des employés, utilisées par les gestionnaires qui s'opposent à l'évolution inévitable vers le partage des responsabilités entre les travailleurs et les patrons.

Quatrièmement, cette mesure législative ne contribuera pas à réduire le déficit à long terme. Dans le projet de loi C-113, le gouvernement fait porter injustement aux chômeurs le blâme de sa mauvaise gestion financière et oblige d'innocents Canadiens à en payer le prix par le biais de restrictions sévères.

Pendant l'étude du régime d'assurance-chômage en 1990, la Fédération canadienne du travail s'est fermement opposée à ce qu'on prenne chaque année du fonds d'assurance-chômage, et non plus des recettes générales, la somme de 3 milliards de dollars servant aux prestations pour les travailleurs indépendants et aux prestations complémentaires pour les régions.

La Fédération canadienne du travail s'est aussi opposée à ce qu'on élimine 1 milliard de dollars du fonds servant aux prestations pour l'affecter à des programmes de formation autres que les programmes de soutien du revenu.

[Text]

The government went ahead with these changes by drastically jacking up employer and employee premiums, effectively creating a tax on employment. However, even with the massive increases, the UI fund is now still \$8 billion in debt. That is setting the stage for blaming the unemployed and gutting the UI program.

This treatment of an insurance fund to support the unemployed should not continue.

In conclusion, I would say that the measures contained in Bill C-113 are improper and unfair and counter to building a competitive Canadian economy. They do not contribute to the long-term deficit reduction.

I want to repeat the recommendation I made at the beginning of these remarks. The Canadian Federation of Labour recommends that Bill C-113 be dropped. Since the UI fund is by law completely self-financed, labour and management should be given the joint responsibility for deciding UI benefits, eligibility and the level of premiums. The government should provide administration and delivery of the system only.

That is a rather brief résumé, Mr. Chairman, of the rather lengthy document we have here. I would recommend that your committee read it in more detail. I think we should spend some time in talking about issues that either we have raised or your committee members would like to raise. That is essentially the position of our federation and the direction we would like your committee to recommend be taken.

The Chairman: The chair appreciates the way you have presented it, too. I would commend the full brief to all members. I can assure you that it will be looked at. It makes more effective use of your time to focus in on questions members have while you are here.

• 1545

Mr. Bevilacqua.

Mr. Bevilacqua: I would like to thank you for your presentation.

We have dealt with many of the issues vis-à-vis the reduction in benefits and the whole notion of voluntary quitters as it relates to just cause. But one of the issues in which I am interested, in relation to the possible impact these changes may have, deals with the notion of preparing this country to be globally competitive. I am referring to the notion of underemployment, meaning those people who will stay at the same job at the same level and will obviously not take that risk, because if things don't work out at another job, then they lose their benefits.

I am wondering what your thoughts are on this particular issue. My experience has been that it affects young people to a great degree simply because they start off at low-paying jobs. And now that they have possibly a new law, they will be tempted to stay at the same level. I would like comments from you.

Mr. McCambly: Immediately that this measure was announced, one of our comments was that it was counter-productive in days like these. We have to talk about the majority of people. We are talking about young people and

[Translation]

Le gouvernement a néanmoins mis en oeuvre ces changements en imposant une augmentation massive des primes des employeurs et des travailleurs, créant en pratique une taxe sur l'emploi. Or, en dépit de ces augmentations significatives, le fonds d'assurance-chômage compte encore une dette de 8 milliards de dollars. C'est dans ce contexte qu'on veut rejeter le blâme sur les chômeurs et ruiner le programme d'assurance-chômage.

On devrait abandonner immédiatement cette façon d'administrer ce fonds de soutien des chômeurs.

En conclusion, les mesures prévues dans le projet de loi C-113 sont malvenues et injustes et vont à l'encontre des efforts d'amélioration de la compétitivité de l'économie canadienne. Elles ne contribueront pas à la réduction du déficit à long terme.

Je tiens à répéter la recommandation que j'ai faite au début de mes remarques. La Fédération canadienne du travail recommande l'abandon du projet de loi C-113. Étant donné que le fonds d'assurance-chômage est entièrement autofinancé, les travailleurs et les gestionnaires devraient se voir accorder la responsabilité partagée du programme; ils pourraient ainsi prendre eux-mêmes les décisions concernant les prestations, l'admissibilité et le niveau des primes. Le gouvernement ne devrait s'occuper que de l'administration et de l'exécution du programme.

Voilà un résumé plutôt bref d'un document assez long, monsieur le président. Je prie les membres du comité de lire notre mémoire attentivement. Nous pourrions peut-être maintenant discuter plus en détail des enjeux dont j'ai parlé ou des questions que les membres du comité voudraient soulever. Je vous ai présenté l'essentiel de la position de notre fédération et l'orientation que devrait prendre le comité dans ses recommandations.

Le président: Je vous félicite de la façon dont vous nous avez présenté votre point de vue. Je recommande à tous les membres du comité de lire votre mémoire dans son intégralité. Je peux vous assurer que nous l'examinerons. La meilleure façon pour nous d'utiliser notre temps est de vous poser les questions qui nous intéressent pendant que vous êtes ici.

Monsieur Bevilacqua.

M. Bevilacqua: Je vous remercie de votre exposé.

Nous avons discuté de nombreuses questions concernant la réduction des prestations et les départs pour motifs valables. Mais je m'intéresse plus particulièrement aux effets que pourraient avoir ces changements sur la compétitivité de notre pays sur les marchés mondiaux. Je pense plus spécialement aux sous-emplois, c'est-à-dire au fait que certains conserveront leur emploi et leur niveau d'emploi et refuseront de courir le risque de chercher un autre emploi de peur de perdre leurs prestations d'assurance-chômage.

J'aimerais savoir ce que vous pensez de cette question. D'après mon expérience, ce sont surtout les jeunes qui seront touchés parce qu'ils commencent à travailler dans des emplois peu rémunérateurs. Avec cette nouvelle loi, ils auront vraisemblablement tendance à conserver ces emplois. Qu'en pensez-vous?

M. McCambly: Dès que cette mesure a été annoncée, nous avons affirmé qu'elle serait contre-productive dans la conjoncture actuelle. Il faut penser à la majorité des gens. Il faut penser aux jeunes et aux autres travailleurs. J'arrive de

[Texte]

everyone out there. I have just come from Saskatchewan where some levels of unemployment are up to 80% in some of our locals. Unemployment levels throughout Ontario are maybe not that high, but they are very, very serious, and high.

In this kind of time, people really need to take any kind of job. If a job exists, they should be helped and encouraged and supported to take a job to fill voids and gaps.

This measure would cause a person to give second thoughts to taking a job that may not be satisfactory or a job they may have doubts about. If they take it and then they have to quit, they have jeopardized everything they may have built up. Even though they may have accumulated benefits and they are anxious to take a short-term period of employment, which may not be terribly desirable, if they take it and quit, they are putting themselves in terrible jeopardy. This measure is quite counter-productive in encouraging people to be flexible and mobile and active in a job market as desperate as this one is. It is something that we maybe have not dealt with in any kind of specificity in this document, but I am sure it is something that is felt in many, many instances.

In construction there are people who take short-term jobs. It is the norm. But everyone who takes a short-term job would like a long-term job. If one doesn't work out or they want to move from one to another, the disincentive is huge. Of course, if they have nothing to start with, then maybe it doesn't make much difference. But if they have a possibility of benefit, they have a chance of losing everything.

Mr. Bevilacqua: Which groups do you feel will be affected more than others? Will it be women, youth, minorities? Have you done any research on this particular aspect?

Mr. McCambly: A lot has been said and a lot of cases have been made about harassment of women. I have no doubt that may be an issue. But I think the issues should not be identified that way. I think the potential for the problem of harassment and the difficulties we have described are virtually on everyone, because the opportunities for employment are very, very slim.

First of all, a person doesn't want to lose the job they have. And if for any reason they get to the point of being terminated, or they feel they just can't possibly stay there, then the chance of harassment by employers—and I will say it is probably a minority, but there are unscrupulous employers—applies to everyone.

• 1550

Mr. Bevilacqua: We often hear that in order to develop a modern economic and effective, productive system in order to compete globally, one of the prerequisites, basically, is effective partnerships between the key stakeholders of the community. We obviously mean the private sector, government, labour and, of course, individual Canadians. I was just wondering what you think the impact of Bill C-113 will be in aiding to a harmonious environment vis-à-vis the development of a modern economic system in Canada. Will it create tensions?

Mr. McCambly: I sit on a number of committees. Let me give you just one or two examples.

Recently I was sitting on a committee for the National Quality Institute. The whole thrust of developing quality, the drive of employee initiatives, and the creation of ideas and new and better products and better cost—all of these things

[Traduction]

la Saskatchewan où le chômage est de 80 p. 100 dans certaines de nos sections locales. En Ontario, le chômage n'est peut-être pas aussi élevé, mais la situation est néanmoins grave.

Dans la conjoncture actuelle, les gens acceptent tous les emplois qu'ils peuvent trouver. S'il y a un emploi, on devrait encourager les travailleurs à l'accepter.

Or, la mesure dont vous parlez amènerait les gens à se demander s'il est dans leur intérêt d'accepter un emploi qui leur semble plus ou moins satisfaisant, car s'ils l'acceptent mais décident par la suite de le quitter, ils auront mis en jeu tous leurs acquis. Ceux qui ont accumulé des prestations et qui aimeraient accepter un emploi à court terme hésiteront à le faire car ils risqueraient beaucoup s'ils devaient quitter cet emploi. Cette mesure est donc contre-productive puisqu'elle n'incite pas les gens à être flexibles, mobiles et actifs, ce qui est absolument nécessaire dans une situation d'emploi aussi désespérée que la nôtre. Nous n'avons peut-être pas abordé cette question en détail dans notre mémoire, mais c'est néanmoins une préoccupation véritable pour beaucoup de travailleurs.

Dans le domaine de la construction, beaucoup de gens occupent des postes à court terme. C'est la norme. Mais ils préféreraient tous des emplois à long terme. Or, si un de ces emplois à court terme est insatisfaisant ou si un travailleur aimerait passer d'un emploi à un autre, ce projet de loi ne l'encourage pas à le faire. Bien sûr, pour ceux qui n'ont rien au départ, il n'y a pas vraiment de différence. Mais ceux qui pourraient toucher des prestations risquent de tout perdre.

M. Bevilacqua: Croyez-vous qu'un groupe sera plus touché que les autres? Les femmes, peut-être, les jeunes ou les minorités? Avez-vous étudié cet aspect?

M. McCambly: On a beaucoup parlé du harcèlement que pourraient subir les femmes. Il ne fait aucun doute que cette possibilité est réelle. Mais je ne crois pas que l'on devrait soulever la question ainsi. Les risques de harcèlement et les difficultés qu'il pourrait entraîner sont les mêmes pour pratiquement tout le monde, car les occasions d'emploi sont extrêmement rares.

Rares sont ceux qui veulent perdre l'emploi qu'ils occupent. Si, pour une raison ou pour une autre, on les congédie ou s'il leur semble impossible de rester où ils sont, les risques de harcèlement par l'employeur—il s'agit probablement d'une minorité, mais il y a des employeurs peu scrupuleux—existent pour tous.

M. Bevilacqua: On répète sans cesse que la création d'un système de production moderne, efficace et compétitif dépend de l'établissement de partenariats solides entre les principaux intervenants sociaux. Je songe évidemment au secteur privé, aux gouvernements, aux syndicats et à l'ensemble des Canadiens. À votre avis, le projet de loi C-113 favorisera-t-il ou non la création d'un système économique moderne au Canada?

M. McCambly: Je siège à plusieurs comités. Permettez-moi de vous donner un ou deux exemples.

Dernièrement, j'ai siégé à un comité créé par le National Quality Institute. La recherche de la qualité, la stimulation du sens de l'initiative de l'employé, l'application de nouvelles idées et la création de produits meilleurs et moins coûteux

[Text]

will require a shift in the traditional relationship of business and labour in Canada, for the most part. There may be some good ones that exist. It means a change in that relationship, a sharing of responsibility, authority and so on. It clearly is a move away from tailorism and from checking your brains at the gate to participation, involvement, responsibility and authority.

One of the most unacceptable things in the development of that kind of a situation is where an employer is everything, has the total control, says do as I do and only that.

Mr. Bevilacqua: It still does this. You feel this bill favours employers.

Mr. McCambly: That's just what I'm getting to. It is the bottom-line inference that I think is very, very wrong about this bill. It shifts and it suggests that the employer should have a great deal more authority and determination as to the welfare of a worker than what exists prior to the bill. I think that, in itself, is heading in the wrong direction and giving the wrong message.

Mr. Bevilacqua: So basically what you're saying is that, on one hand, we realize that in order to have a modern economy we have to build partnerships in a harmonious setting, and on the other hand, what this bill does is actually go in the opposite direction, thereby giving more power, perhaps, to employers at the expense of employees.

At the root of all this discussion lies the fact that this bill basically says that the problem is not unemployment, it's the unemployed. It's not termination and lay-offs, but voluntary quitters. I'm just wondering whether you feel the political capital the government expended on this particular issue would have been much better used and utilized if the direction of the government would have been towards job creation and creating an environment where prosperity can take place.

Mr. McCambly: This is one important area in the consideration of a better-running economy. As I said a moment ago, this is counter-productive to that in a number of ways—sometimes in a number of small ways, sometimes in some very significant ways.

I sat on the Adjusting to Win committee, more often known as the de Grandpré committee, after the free trade agreement was through to try to look at adjustment measures. One of the things we alluded to here was the idea that lay-off notice. . . as everybody is well aware, we have tens of thousands of people who are either being cut back in employment opportunities or else plant closures and so on.

• 1555

Advance notice is one of the most effective, most economical ways of people finding new employment. In our estimation this bill drastically stands in the way of that working. When people get a lay-off notice, they should not be corralled or harnessed from searching and doing what they have to do, with the potential of losing everything they acquired in terms of benefit entitlement in the employment they had.

People need to have as much flexibility as possible to be able to seek out what alternatives exist, because likely they will have to take employment that is paying less and gives them fewer benefits and so on than what existed in the previous employment. So they need help, encouragement and assistance, not deterrents for seeking alternatives.

[Translation]

exigeront une modification des rapports traditionnels entre les syndicats et le patronat au Canada. Dans certains cas, les relations syndicales-patronales sont déjà bonnes, mais de façon générale, il faudra qu'il y ait un partage accru des responsabilités et des pouvoirs. De toute évidence, il faudra faire appel à l'intelligence des employés, à leur participation, à leur sens des responsabilités et à leur esprit d'initiative.

Ce qui n'est plus acceptable, c'est qu'un employeur réclame simplement une obéissance aveugle de la part de ses employés.

M. Bevilacqua: Vous avez donc l'impression que ce projet de loi favorise les employeurs.

M. McCambly: J'y venais. Ce que je reproche au projet de loi, c'est qu'il insiste surtout sur la rentabilité. Il vise à renforcer les pouvoirs dont jouissent les employeurs à l'égard de leurs employés. À mon avis, on s'engage dans une mauvaise voie.

M. Bevilacqua: Je déduis donc de ce que vous dites que, d'une part, nous sommes conscients que la modernisation de l'économie repose sur la création de partenariats harmonieux, mais que d'autre part, ce projet de loi va dans le sens inverse en accordant plus de pouvoirs aux employeurs au détriment des employés.

Le projet de loi donne l'impression que la cause de tous nos maux sont les chômeurs, et non pas le chômage. La source du problème ne serait pas les congédiements et les mises à pied, mais les départs volontaires. À votre avis, le gouvernement aurait-il mieux fait de consacrer ses énergies à créer des emplois et à favoriser la prospérité?

M. McCambly: C'est le facteur important dont il faut tenir compte lorsqu'on cherche à améliorer l'économie. Comme je l'ai dit il y a un instant, cette mesure m'apparaît contre-indiquée pour un certain nombre de raisons plus ou moins importantes.

J'ai fait partie du Conseil consultatif sur l'adaptation, communément appelé le Comité de Grandpré, qui a publié le rapport intitulé «S'adapter pour gagner». Le mandat du comité était d'étudier les mesures d'adaptation exigées par l'Accord de libre-échange. Le comité a discuté de la question des avis de mise à pied. Comme chacun le sait, des dizaines de milliers de gens perdent leur emploi en raison notamment de la fermeture de certaines usines.

L'une des façons les plus efficaces et les plus économiques de permettre aux gens de trouver un nouvel emploi, c'est de les aviser à l'avance qu'ils vont faire l'objet d'une mise à pied. À notre avis, ce projet s'oppose à ce principe. Lorsque les gens reçoivent un avis de licenciement, ils ne devraient pas craindre de perdre leurs prestations d'assurance-chômage s'ils se mettent à la recherche d'un nouvel emploi.

Il faut que les règles soient aussi souples que possible, d'autant plus que les travailleurs licenciés devront souvent accepter des emplois moins bien rémunérés et comportant des avantages sociaux moins généreux. Ils ont donc besoin de toute l'aide qu'on peut leur offrir.

[Texte]

Mr. Samson: Mr. McCambly, Mr. Boudreau, thanks very much for your presentation.

I'd just like to clarify something. According to the minister, the intent of this bill, as introduced in the House, was to prohibit anyone from leaving their employment voluntarily, for absolutely no reason whatsoever, and expecting to receive benefits on the backs of those other Canadians who decided to remain in the work force. I don't think there'll be any disagreement from this table that this was the way the minister introduced it, and that's what he said in the House.

You represent 225,000 workers. How many of those workers that you are aware of have left their employment voluntarily for absolutely no reason whatsoever other than to stay home and become couch potatoes and collect benefits on the backs of their fellow workers?

Mr. McCambly: I'm afraid I don't know of any people who leave employment voluntarily unless they have one very good reason for leaving. I can't imagine it in virtually any time, but especially in this day and age.

Mr. Samson: Yet the minister is implying that some 225,000 are actually doing this right now, if you can believe that.

On page 4 of your brief, you say the Canadian Federation of Labour will explain in detailed and clear terms how the proposals in Bill C-113 are unfair to Canadian employees and will increase the potential for harassment of all types in the workplace. Could you please give us some examples of what kind of harassment you're talking about?

Mr. McCambly: We can give you some, but it's a bit difficult to give examples of harassment until it comes to pass. One that was rather interesting was out of Edmonton, where employees were informed, in writing, of a series of hours that they were to work, which were not very compatible with the wishes of the employees. Of course, it was also said that if they failed to work those assigned hours, they would be terminated and denied all unemployment insurance benefits.

The bill hadn't been passed and hadn't been tabled yet. The bill, theoretically before its time, was being used as a vehicle to put forward the wishes of an employer that were very, very awkward or difficult...I wouldn't say impossible to deal with, but the next best thing, with the threat of losing all benefits if they didn't do it. They got fired because of not following his wish. So here is one example before the fact of the bill. You could look at examples that could happen, but they would all be theoretical until such time as the bill was in place.

• 1600

Mr. Samson: In the construction industry—it's a non-traditional trade for women, for the most part—I'm sure you have a number of women who are part of your membership. In terms of sexual harassment, we heard testimony this morning from department officials that there was only one case in all of Canada that ever went to the umpire level. All other cases were settled either at the agent level, the tribunal level, or the hearings officer level.

[Traduction]

M. Samson: Messieurs McCambly et Boudreau, je tiens à vous remercier de votre exposé.

Permettez-moi de faire une précision. Selon le ministre, l'objectif du projet de loi qui a été déposé à la Chambre est d'empêcher ceux qui quittent volontairement leur emploi sans raison valable de toucher des prestations d'assurance-chômage, prestations dont le financement est assuré par les Canadiens qui travaillent. Tous ceux qui sont ici conviendront que c'est la façon dont le ministre a présenté les choses à la Chambre.

Vous représentez 225 000 travailleurs. D'après vous, combien d'entre eux ont laissé leur emploi volontairement dans le seul but de se la couler douce à la maison et d'abuser de la générosité de leurs concitoyens?

M. McCambly: Je ne connais personne qui ait quitté son emploi volontairement sans raison valable. Je ne peux pas concevoir qu'on puisse le faire, et surtout pas maintenant.

M. Samson: Or, le ministre donne à entendre que 225 000 travailleurs l'ont fait.

À la page 4 de votre mémoire, vous dites que la Fédération canadienne du travail expliquera clairement comment le projet de loi C-113 est injuste à l'égard des employés canadiens et contribuera à accroître le harcèlement sur les lieux de travail. À quel type de harcèlement songez-vous?

M. McCambly: Je peux vous donner des exemples de harcèlement, même s'il est un peu difficile de dire ce que constitue le harcèlement dans l'abstrait. Voici cependant un exemple de harcèlement. À Edmonton, des employés ont été avisés par écrit du fait que l'employeur souhaitait changer leurs heures de travail. Ces heures ne leur convenaient pas. L'employeur a précisé dans sa lettre que ceux qui refuseraient de travailler aux heures prévues seraient mis à pied et n'auraient pas droit à des prestations d'assurance-chômage.

Avant même le dépôt et l'adoption du projet de loi, un employeur cherchait déjà à s'en servir pour contraindre ses employés à respecter ses désirs. Il aurait peut-être pu s'y prendre autrement, mais il les a menacés de leur faire perdre leurs prestations. Ceux qui ont refusé de se conformer à ses désirs ont été congédiés. Voilà donc un exemple de harcèlement qui s'est produit avant même le dépôt du projet de loi. Tous les exemples que je pourrais vous donner seraient tout aussi théoriques parce les cas se sont produits avant le dépôt du projet de loi.

M. Samson: Je suis persuadé qu'il y a un certain nombre de femmes du secteur de la construction—qui n'est pas un secteur traditionnel pour les femmes, d'une manière générale—qui font partie de votre fédération. En ce qui a trait au harcèlement sexuel, des hauts fonctionnaires nous ont dit ce matin qu'il n'est arrivé qu'une seule fois, au Canada, qu'un cas de ce genre, dans ce secteur, se rende au niveau du juge arbitre. Tous les autres cas se sont réglés au niveau de l'agent, du tribunal ou de l'agent d'audience.

[Text]

Do you have any knowledge of cases of sexual harassment where women dropped their case because it was too embarrassing to go before a committee or because it was settled at the agent level? We have some statistics that we're trying to get some clarity on. What are the reasons people give when they leave their employment?

In particular, sexual harassment is one we hear a lot of. In my opinion, the department officials are downplaying the number of sexual harassment cases that exist. In your membership, do you have any statistics on how many people file or leave their employment for sexual harassment?

Mr. McCambly: I don't know that I have the numbers, but the figures put out are not really a surprise to us because it's uncommon or very difficult for people who may feel they have a situation of sexual harassment even to come forward with the case, let alone to make an issue of it that would go before a tribunal.

Regardless of what kind of provision is made to allow people to come forward to say there has, in their estimation, been sexual harassment, you probably wouldn't get 100 to come forward. . . and probably 10% of that in a non-union situation. Even where a union is involved, it takes a great deal of support and encouragement to enable a person to have the confidence.

Mr. Samson: So what do they do? They just put up with it, in other words.

Mr. McCambly: The fact that there are very few challenges is not a surprise. I don't think there will be, regardless of what happens here.

Mr. Samson: Do you think your members are just putting up with it?

Mr. McCambly: That's right. They'll walk away from it. They won't take a claim.

Mr. Samson: Because there will be embarrassment or because there is no other job to go to. . .

Mr. McCambly: Certainly. It's not very easy for a person to deal with.

Mr. Samson: I'd just like to shift gears and talk about the reduction in benefits. The proposal is to freeze the benefits at the 1992 level, which in effect will equate to a 3% reduction, going from 60% to 57%. Others will argue it will go to 56.5% if they were freezing at 1992 levels, but the government is using the 57% argument.

In your opinion, what kind of impact is that going to have on your workers as they get laid off? We're not talking about quits now, or firing; we're talking about people who are getting laid off under general terms. They're now going to have a reduction in benefits. Is that going to have any impact? Three percent doesn't sound like a lot of money. What is your opinion on this?

Mr. McCambly: It'll have an impact to the extent of the reduced ability to make ends meet. There's another aspect that I think is more important in terms of what we're trying to get at here. To reduce the cost of the plan, there's no

[Translation]

À votre connaissance, est-il déjà arrivé que des femmes victimes de harcèlement sexuel aient abandonné leur cause, parce qu'il était trop embarrassant de la défendre devant un comité ou parce que l'affaire s'est réglée au niveau de l'agent? Nous avons quelques chiffres que nous tentons de mieux comprendre. Quelle raison les gens invoquent-ils pour quitter leur emploi?

Le harcèlement sexuel en est notamment une qui revient souvent sur le tapis. Selon moi, les hauts fonctionnaires isolent l'importance du nombre de cas de harcèlement sexuel qui existent. Avez-vous des chiffres sur le nombre de personnes qui se plaignent d'avoir été victimes de harcèlement sexuel ou quittent leur emploi pour cette raison, parmi vos membres?

M. McCambly: Je ne sais pas vraiment combien il y en a, mais les chiffres qui sont avancés n'ont rien d'étonnant pour nous, car il est très difficile, ou même rare, pour des gens qui ont le sentiment d'avoir été victimes de harcèlement sexuel, d'oser même le dénoncer, et encore moins de porter des accusations pouvant aller jusqu'à un tribunal.

Quelles que soient les dispositions que l'on puisse prévoir pour permettre aux gens de dénoncer une situation de harcèlement sexuel présumé, il n'y en aurait probablement même pas 100 qui le feraient. . . Et il n'y aurait probablement que 10 p. 100 de ces accusations qui seraient portées par des gens non syndiqués. Même quand une personne est syndiquée, il faut énormément d'appui et d'encouragement pour lui donner la confiance nécessaire.

M. Samson: Que font ces personnes, alors? Elles endurent, tout simplement?

M. McCambly: Le fait qu'il n'y a que très peu de plaintes ne nous étonne pas du tout. Et je ne pense pas qu'il y en ait davantage, quoi que vous fassiez ici.

M. Samson: Pensez-vous que vos membres renoncent tout simplement à porter plainte?

M. McCambly: Oui. Elles évitent de le faire. Elles ne le font tout simplement pas.

M. Samson: Parce que ce sera gênant, ou parce qu'il n'y a pas d'autre emploi disponible.

M. McCambly: En effet. Il n'est pas tellement facile de s'attaquer à un tel problème.

M. Samson: Je voudrais maintenant discuter un peu avec vous de la réduction des prestations. La proposition consiste à geler les prestations au niveau de 1992, ce qui équivaut, en réalité, à une réduction de 3 p. 100, puisque le taux des prestations passe de 60 à 57 p. 100. Certains prétendent que ce sera davantage 56,5 p. 100, si le taux est gelé au niveau de 1992, mais pour le gouvernement, le taux sera de 57 p. 100.

Quelle incidence cela aura-t-il pour vos membres qui perdront leur emploi? Il n'est pas question de ceux qui quittent leur emploi, ou qui sont renvoyés, mais plutôt des travailleurs qui sont mis à pied dans des circonstances normales. Ils vont subir une réduction de leurs prestations. Cela aura-t-il des conséquences pour eux? Une réduction de 3 p. 100 ne semble pas représenter un montant si important que cela. Qu'en pensez-vous?

M. McCambly: Cela réduira la capacité des gens à joindre les deux bouts. Il y a un autre aspect encore plus important à considérer. Rien n'indique qu'il y aura davantage de gens qui bénéficieront de la protection d'assurance-

[Texte]

indication that more people are going to get coverage. The results of a survey we have coming in show that our unemployment levels, although they're running up in the 25%, 30%, 40% level. . .22% of those who are unemployed are out of benefits.

The changes in the bill...the use of UI moneys for purposes other than that for which they were intended, which is an insurance for unavoidable unemployment, is what is putting the fund in serious jeopardy. We're not talking about a little bit. We're talking about \$3 billion a year. In addition, of course, we have serious unemployment. I'm not discounting this. The fund has never been needed more. But we need to look at what coverage those people can get. To reduce the benefit by 3% or deny the increase in benefit is not justifiable under these circumstances.

• 1605

Mr. Samson: So we could put them in a serious position whereby they may not be able to pay the rent. In some cases 3% could be quite devastating to a lot of your members because they don't all make maximum wages.

Mr. McCambly: No, but they're not all at maximum insurable—

Mr. Samson: Not all the members make maximum wages because the impact could be up and down depending on who the member is and where that member is working.

Mrs. Sparrow: With regard to your opening statement, Mr. McCambly, my colleague Mr. Samson was talking to one issue on page 4, where you feel that under Bill C-113 the proposals are clearly unfair to Canadian employees and will increase the potential for harassment of all types. I don't share that view. It's interesting that I'm the only woman sitting on this particular committee. I don't particularly want to deal with sexual harassment because there are other kinds of harassment, but if you're dealing with discrimination or harassment of any type, that is just cause for quitting your job.

The employee will be heard by the board of referees and could be heard in private, in confidence, in camera. There could easily be the exclusion of the employer at that particular meeting and the decision is made by the agent and not by the employer. I feel quite strongly, in reviewing the bill, that any type of harassment is just cause, and therefore the employees will be protected under Bill C-113.

Mr. McCambly: First of all, I don't agree with increasing the bureaucracy to try to determine whether or not problems exist within the UI system, and putting the administrators of the fund into the position of trying to determine whether or

[Traduction]

chômage. Cela devrait contribuer à réduire le coût du régime. Les résultats de l'enquête que nous avons commandée démontrent que malgré le fait que nos taux de chômage oscillent localement entre 25 et 40 p. 100, 22 p. 100 de nos membres sans emploi ont épuisé leurs prestations.

Les modifications que l'on apporte par le projet de loi... Le fait qu'on utilise les fonds de l'assurance-chômage à d'autres fins que celles pour lesquelles ils sont prévus, à savoir, une assurance contre une situation de chômage inévitable, menace gravement la caisse de l'assurance-chômage. Ce n'est pas rien. Il s'agit de 3 milliards de dollars par année. Sans compter, évidemment, le grave problème de chômage que nous avons. Je suis aussi conscient de ce problème. La caisse de l'assurance-chômage n'a jamais été aussi nécessaire qu'aujourd'hui. Mais il faut tenir compte du degré de protection dont ces gens peuvent bénéficier. Réduire le taux de prestation de 3 p. 100, ou éliminer l'augmentation des prestations, ne peut se justifier dans de telles circonstances.

M. Samson: Donc, cela pourrait aggraver leur situation et les empêcher de payer leur loyer, par exemple. Cette réduction de 3 p. 100 des prestations pourrait avoir un effet dévastateur pour un grand nombre de vos membres, car ils ne touchent pas tous des salaires élevés.

M. McCambly: Non, mais ils ne reçoivent pas tous les prestations maximales. . .

M. Samson: Tous vos membres ne touchent pas les prestations maximales, et l'incidence de la réduction de 3 p. 100 des prestations varierait selon le membre et l'endroit où il travaillait.

Mme Sparrow: Monsieur McCambly, mon collègue, M. Samson, a relevé une affirmation que vous faites à la page 4 de votre document, où vous dites que les propositions que renferme le projet de loi C-113 sont manifestement injustes pour les employés canadiens et qu'elles contribueront à faire augmenter le nombre de cas de harcèlement de toutes sortes. Là, je ne suis pas d'accord avec vous. Il est intéressant de noter que je suis la seule femme qui siège à ce comité. Je ne tiens pas particulièrement à traiter du harcèlement sexuel, car il y a toutes sortes d'autres formes de harcèlement, mais dès qu'il s'agit de discrimination ou de harcèlement, sous quelque forme que ce soit, cela constitue un motif valable pour quitter son emploi.

L'employé sera entendu par le conseil arbitral, et les audiences pourront être tenues en privé, à huis clos. L'employeur pourrait être exclu de l'audience, et la décision appartiendra à l'agent et non pas à l'employeur. Je suis fermement convaincue que toute forme de harcèlement constitue un motif valable pour quitter son emploi et que, conséquemment, les employés seront bien protégés par le projet de loi C-113.

M. McCambly: Tout d'abord, je ne suis pas d'accord pour que l'on augmente la bureaucratie, afin de déterminer s'il y a ou non des problèmes dans le contexte du régime de l'assurance-chômage, pas plus que j'accepte que l'on confie

[Text]

not there has been harassment. I certainly agree with you that we shouldn't concentrate on sexual harassment, because that is one issue. It's one we talked about here and is identifiable. But the fact of the matter is that the door is open for a great deal more harassment of any kind.

Mrs. Sparrow: What makes you say that?

Mr. McCambly: All of a sudden the employee doesn't have the option of quitting. The employer can terminate someone for a cause he or she would determine, with a denial of benefits to the employee. The employee can then question that and say he was harassed, but he would have to prove it and that is not an easy matter. I don't know if you know the kind of procedure and time involved in just going through boards of referees or to umpires. You could go for months at great cost. We have situations where we try to take pilot cases. Sometimes by the time we get a pilot case through, the person's no longer a member of the union. He's gone somewhere else.

Mrs. Sparrow: I do share some of your concerns with regard to time, but generally speaking, 79% of them are resolved in 31 days, I believe. We have to do a little bit better than that, but with regard to your statement about increasing the bureaucracy, that's speculation. We don't know that.

Mr. McCambly: I think I do.

Mrs. Sparrow: You're speculating on that particular issue. I feel very comfortable with the clauses in the bill that employees who are harassed can certainly quit for just cause.

In the opening statement of your last statement you said: "to achieve these goals it is recommended that the trusteeship of insurance fund..." This is very interesting. I know quite a few of us have discussed the unemployment insurance fund. It is insurance and it's supported by premiums paid by both the employees and the employers. I firmly believe it should be handled by an outside and not arm's length agency or firm from the government with the criteria set down.

• 1610

I'd like to take this particular statement a bit further. I think you mentioned labour and business. Are you anticipating an agency or board made up 50-50 of labour and business, or can you just explain this a little bit further?

Mr. McCambly: I'd like to get back to just cause, too, if we could, but I can give you some examples. We have an awful lot of situations across the country where we trustee pension funds, we trustee Health & Welfare plans; and there are variations, but generally it's 50-50. I don't really have a problem with that. I think if there were employers and worker representatives in equal numbers—

[Translation]

à ceux qui sont chargés d'administrer le régime la tâche de déterminer s'il y a eu harcèlement ou non. Je reconnais moi aussi, qu'il ne faut pas tout axer sur le harcèlement sexuel, car ce n'est qu'une forme de harcèlement. Il s'agit néanmoins d'un problème que nous avons soulevé ici et que l'on peut identifier; mais il n'en demeure pas moins que ce projet de loi ouvre la porte à toutes sortes d'autres formes de harcèlement.

Mme Sparrow: Pourquoi dites-vous cela?

M. McCambly: L'employé n'a plus la possibilité de quitter son emploi. L'employeur peut renvoyer quelqu'un pour un motif qu'il déterminerait, et l'employé ne pourrait toucher de prestations d'assurance chômage. L'employé pourrait ensuite soutenir qu'il a été victime de harcèlement, mais il faudrait qu'il le prouve, ce qui n'est pas facile. Je ne sais pas si vous savez tout ce que cela représente que de s'adresser à un conseil arbitral ou à des arbitres pour obtenir justice et le temps que cela demande. L'affaire peut durer des mois et coûter très cher. Nous essayons d'aider des gens à défendre leur cause, des cas pilotes. Il arrive parfois que lorsque l'affaire est enfin réglée, la personne en cause ne fait plus partie du syndicat, parce qu'elle est partie quelque part ailleurs.

Mme Sparrow: Je suis en partie d'accord avec vous, en ce qui a trait au temps que cela peut prendre, mais en général, 79 p. 100 des cas se règlent en 31 jours, je pense. Je reconnais qu'il y a place à amélioration, mais pour ce qui est de l'augmentation de la bureaucratie, comme vous le dites, ce n'est qu'une supposition que vous faites. Personne n'en sait rien.

M. McCambly: Moi je le sais, je pense.

Mme Sparrow: Ce n'est qu'une supposition que vous faites. Je suis tout à fait satisfaite des articles du projet de loi qui prévoient que des employés qui sont victimes de harcèlement peuvent quitter leur emploi pour un motif valable.

Vers la fin de votre déclaration, vous dites: «afin d'atteindre ces objectifs, il est recommandé que le rôle de fiduciaire de la caisse de l'assurance-chômage...» Cela est fort intéressant. Plusieurs d'entre nous ont discuté de la caisse de l'assurance-chômage. Il s'agit d'une assurance qui est financée au moyen de primes versées par les employés et les employeurs. Je suis fermement convaincue qu'elle devrait être gérée selon les critères établis par un organisme de l'extérieur du gouvernement et indépendant du gouvernement.

Je voudrais approfondir encore davantage. Envisageriez-vous un organisme ou un conseil dont un membre sur deux proviendrait du secteur ouvrier, et l'autre moitié d'entreprises? Pouvez-vous nous donner un peu plus d'explications là-dessus?

M. McCambly: Je voudrais revenir aussi sur la question du motif valable, si vous me le permettez, mais je peux vous donner quelques exemples. Il y a de nombreux cas, dans l'ensemble du pays, où l'on confie à une tierce partie la gestion de la caisse de retraite, du régime de soins de santé, par exemple; et il y a des variantes mais la responsabilité de la gestion est généralement partagée à part égale. Je ne trouve rien à redire à cette formule. Je pense que s'il y avait autant de représentants des employeurs que de représentants des travailleurs qui siègent... .

[Texte]

Mrs. Sparrow: I guess I just want to take it one step further, because UI is an insurance fund. I do feel very strongly that there should be insurance people on that particular board who have dealt with funds in that particular industry and have the confidence and knowledge. We obviously must have labour there as well as business people, but I think this particular recommendation you've made should be reviewed further. There is no doubt it could be handled as a separate agency far more efficiently and effectively to get back at the length of time some of these appeals take.

Have people within your own particular union done studies on this?

Mr. McCambly: We don't have studies. We have practical experience.

Mrs. Sparrow: But that's one-sided.

Mr. McCambly: We have cases of supplementary unemployment benefits that are run this way and they're run very, very well. There's no worry or fear of abuse because peers are judging one another.

I don't know what you meant by insurance people you mentioned, but —

Mrs. Sparrow: If you have an agency or board, there should be some people from private enterprise who deal specifically with that type of. . .

Mr. McCambly: I really don't think so. I haven't contemplated that. I think any advice business and labour would need with regard to the management of the fund should be forthcoming from some kind of actuarial analysis. That sort of thing is available and would be taken into consideration. It's really important to understand we're also saying that government has to get out of it, except for the running of it.

Mrs. Sparrow: Why should the government administer it?

Mr. McCambly: I don't think there is any better facility to deliver the system than UIC. Delivery is what I'm talking about.

Mrs. Sparrow: All right. When I look at administration I look at the total operation, which includes delivery as well.

Mr. McCambly: The delivery of the system should be through the UIC, but not the trusteeship, decisions about the benefits, entitlement and what would be covered. It would, for example, reverse or stop the notion that the government could take \$3 billion of expenses that have been in general revenue and put it in UI.

Mrs. Sparrow: Let's talk about the financing. With regard to the premiums paid by both the employer and employee, do you not believe the premiums should also cover the administrative costs?

Mr. McCambly: Well, essentially there is provision for administration within the UI now.

[Traduction]

Mme Sparrow: Je tiens seulement à approfondir davantage, car l'assurance-chômage est un fonds d'assurance. Je suis fermement convaincue qu'il devrait y avoir des gens du domaine des assurances à ce conseil, des gens qui auraient l'expérience de la gestion de tels fonds, et qui auraient aussi les connaissances et la compétence nécessaires. Il faut aussi, bien sûr, qu'il y ait des représentants des travailleurs et des employeurs à ce conseil, mais je pense qu'il faudrait réexaminer la recommandation que vous faites à cet égard. Il ne fait aucun doute que la gestion de l'assurance-chômage pourrait être beaucoup plus efficace, si elle était assurée par un organisme distinct, si l'on songe ne serait-ce qu'au temps que peuvent prendre certains de ces appels.

Y a-t-il des gens de ce syndicat qui se sont penchés sur la question?

M. McCambly: Nous n'avons pas entrepris d'études sur ce sujet. Nous n'avons qu'une expérience pratique en la matière.

Mme Sparrow: Donc, vous ne voyez qu'un côté de la médaille.

M. McCambly: Il y a un certain nombre de cas de demandes de prestations d'assurance-chômage supplémentaires qui sont gérées de cette façon, et cela fonctionne extrêmement bien. Personne ne craint qu'il y ait des abus car les décisions sont prises entre pairs.

Je ne sais pas ce que vous entendiez quand vous avez fait allusion à des gens du domaine des assurances, mais. . .

Mme Sparrow: Dans le cadre d'une agence, il devrait y avoir des gens du secteur privé, qui travaillent précisément dans ce genre de. . .

M. McCambly: Je ne suis vraiment pas d'accord. Je n'ai pas envisagé cette possibilité. Je pense que tous les conseils dont pourraient avoir besoin les représentants des travailleurs et des employeurs en fonction de la gestion de la caisse de l'assurance-chômage devraient provenir d'analyses actuarielles. De telles analyses existent à l'heure actuelle et pourraient être prises en compte. Il importe vraiment de comprendre que nous soutenons aussi que le gouvernement devrait se retirer du programme de l'assurance-chômage, sauf pour ce qui est de son administration.

Mme Sparrow: Pourquoi le gouvernement devrait-il administrer?

M. McCambly: Je ne pense pas qu'il existe un meilleur instrument que la CAC pour appliquer le programme. Je parle uniquement de la prestation du service.

Mme Sparrow: Très bien. Quand je considère l'administration du programme, je la vois dans son ensemble, ce qui comprend aussi la prestation du service.

M. McCambly: La prestation du service devrait être confiée à la CAC, mais pas le rôle de fiduciaire, ni la responsabilité des décisions à l'égard des prestations, des critères d'admissibilité, etc. Cela éliminerait l'idée, par exemple, que le gouvernement pourrait affecter à l'assurance-chômage 3 milliards de dollars qu'il aurait prélevés à même les recettes générales.

Mme Sparrow: Parlons un peu du financement. Ne croyez-vous pas que les primes versées par les employeurs et les employés devraient aussi couvrir les frais d'administration?

M. McCambly: Les frais d'administration sont déjà prévus au budget de la caisse de l'assurance-chômage.

[Text]

Mrs. Sparrow: Therefore, would it not be more effective or efficient if it was contracted out to an arm's length body?

Mr. McCambly: I think if it was done by the government service it would be at arm's length. It would be controlled by business and labour.

Mrs. Sparrow: Well, we could take that.

The Chairman: You have about one minute left, Mrs. Sparrow.

• 1615

Mrs. Sparrow: One minute is not very long to talk about trade and the need to compete. I was very pleased to see on page 8 that you talked about the need to compete in the world economy. That is absolutely right, but this takes a combined effort—not just governments paying the way, but also private enterprise, labour, academic people, educational institutions. We can start with education from the youngsters up.

You are perhaps not a supporter of free trade, and therefore our philosophy differs, but I don't think it should be the Government of Canada or any government that strictly provides the funding for training and retraining. I think that has to be shared through private enterprise, through the labour people as well.

The way I took your statement was that it is up to the Government of Canada to put in these particular retraining positions. That's not right.

The Chairman: Mrs. Sparrow's time has run out. However, Mr. McCambly, we will give you the opportunity to respond briefly.

Mr. McCambly: I don't think the government should be paying for all of that, either. I think there are various ways of paying for training. We are involved in many different ways.

What I disagree with is using the unemployment insurance fund—which is intended for income maintenance—to pay the trainer, to pay the educational institution. It is an income support system. It is not a system that buys university courses or training courses; it is for income support.

Mrs. Sparrow: That then leads to the fact that we are going to have to increase the premiums if we are going to provide this education or training or retraining—

Mr. McCambly: I said UI should not provide anything but income support.

Mrs. Sparrow: So it should be taxpayers paying for it out of general revenue.

Mr. McCambly: There are other ways of doing it. It can be—

Mrs. Sparrow: There have to be. There is no more money in the well.

The Chairman: Thank you, Mrs. Sparrow. We have four members who have indicated they want to get in on the second round and we have only about 13 minutes left.

[Translation]

Mme Sparrow: Par conséquent, ne serait-il pas plus efficace d'en confier la gestion à un organisme indépendant?

M. McCambly: Je pense que si la gestion était assurée par le service gouvernemental, elle serait indépendante. Elle serait contrôlée par les employeurs et les travailleurs.

Mme Sparrow: Nous pourrions opter pour cette solution, je suppose.

Le président: Il vous reste une minute, madame Sparrow.

Mme Sparrow: Une minute, ce n'est pas tellement pour parler de commerce et de nécessité d'être concurrentiel. J'ai été ravie de constater, à la page 8 de votre document, que vous parlez de la nécessité d'être concurrentiel dans le contexte de l'économie mondiale. Cela est absolument vrai, mais il faut un effort combiné—il n'y a pas que les gouvernements qui doivent payer la note, mais aussi l'entreprise privée, les syndicats, les universitaires, les maisons d'enseignement. Nous pourrions peut-être commencer dans le domaine de l'instruction, en améliorant la compétence de nos jeunes.

Vous n'êtes peut-être pas en faveur du libre-échange, donc là nos idées diffèrent, mais je ne pense pas qu'il revienne uniquement au gouvernement du Canada ou n'importe quel autre gouvernement de fournir l'argent nécessaire à la formation et au recyclage des travailleurs. Je pense que cela revient aussi à l'entreprise privée et aux syndicats.

Il se dégage de votre déclaration que la responsabilité de la formation et du recyclage des travailleurs est uniquement l'affaire du gouvernement du Canada. En cela, vous avez tort.

Le président: Madame Sparrow, votre temps est écoulé. Monsieur McCambly, je vais quand même vous donner la possibilité de répondre brièvement.

M. McCambly: Je ne pense pas, non plus, que le gouvernement devrait payer la note à lui tout seul. Il y a diverses façons de financer la formation. Nous comptons d'ailleurs en appliquer un grand nombre.

Là où je ne suis pas d'accord, c'est qu'on utilise l'argent de l'assurance-chômage—qui est prévu pour assurer le maintien du revenu—pour payer le formateur, la maison d'enseignement. L'assurance-chômage est un programme de maintien du revenu qui n'est pas censé servir à acheter des cours universitaires ou des cours de formation; c'est strictement un programme de maintien du revenu.

Mme Sparrow: Cela signifie que nous allons devoir augmenter les primes, si nous voulons offrir cette instruction, cette formation ou ces cours de recyclage. . .

M. McCambly: J'ai dit que l'assurance-chômage ne devrait servir qu'au maintien du revenu.

Mme Sparrow: Donc, il faudrait que ce soient les contribuables qui paient pour cela à même les recettes générales.

M. McCambly: Il y a d'autres solutions possibles. On pourrait. . .

Mme Sparrow: Il doit y en avoir d'autres, puisqu'il n'y a plus d'argent, la source est tarie.

Le président: Merci, madame Sparrow. Il y a quatre membres du comité qui ont indiqué qu'ils voulaient poser des questions au cours du deuxième tour, et il ne nous reste plus que 13 minutes.

[Texte]

Mrs. Sparrow: Oh, I'm sorry.

The Chairman: I would ask you to try to keep your questions to four minutes, please. Mr. Bevilacqua, Mr. Couture, Mr. Robitaille and Mr. Wilbee.

M. Saint-Julien: J'invoque le Règlement. Pour faire suite aux propos de ce matin et aux commentaires du député de Terrebonne, j'aimerais déposer les quatre questions que je voulais poser ce matin.

J'ai bien compris vos propos ce matin. C'est vrai que je n'ai pas été choisi membre de votre Comité pour le gouvernement, et pour les non-membres je constate que de notre côté le cinéma muet existe encore de nos jours, à Savoie qu'il faut prendre le langage des signes pour se faire comprendre. Je dépose donc CEIC.

The Chairman: I thank you, and in accordance with our agreement this morning we will attempt to get you an answer to your questions.

Mr. Bevilacqua.

Mr. Bevilacqua: I was wondering whether you could tell me, from your experience with Canadian workers, whether or not a 12-week penalty is sufficient if indeed the government is concerned about voluntary quitters and people leaving to have their holidays in Florida. How many workers in Canada today, given the devastating economic conditions that exist in Canada, can even afford a 12-week penalty?

By the way, I also want to take this opportunity to point out that this morning we heard something interesting from the deputy minister. He basically said that a very small percentage of people received the 12-week penalty, the full penalty, and that the average penalty was approximately 8.1 or 8.2 weeks. It is obvious that the government was guided by principles other than whether this law is effective or not. I just want you to comment on that.

Mr. McCambly: Precisely. We said that. The 12-week, 3-month penalty is a great deal. Unless a person had a terrific problem, I don't know of anybody who would ever quit a job. I think the statistics bear that out. Even those who do quit—and I think it is a very severe penalty. By the way, if you like, you can look at the penalties in the rest of the world. Even that is very, very steep...except for the United States, France and a couple of others. Twelve weeks is a lot of penalty. As a matter of fact, I think it's too much. It exists now and certainly it is more than enough. Further penalization or total denial has other motives, which we should not endorse.

• 1620

Mr. Bevilacqua: I'm going to ask guidance from our researchers. After those 12 weeks, let's say, the person must be ready and willing to go to work. Is that correct? Otherwise, they can't collect UIC.

[Traduction]

Mme Sparrow: Oh, veuillez m'excuser.

Le président: Je vous prie de limiter votre intervention à quatre minutes. Monsieur Bevilacqua, monsieur Couture, monsieur Robitaille et ensuite, monsieur Wilbee.

Mr. Saint-Julien: On a point of order, Mr. Chairman. After the points that were made this morning and the comments of the member from Terrebonne, I would like to table the four questions I wanted to ask this morning.

I understood the points you made this morning. It is true that I haven't been chosen as a member of your committee for the government, as for the non-members, I notice that on our side, silent movies still exist nowadays, that is that we have to use sign language to be understood. So I table this.

Le président: Je vous remercie, et conformément à ce sur quoi nous nous sommes entendus ce matin, nous allons tenter de vous fournir des réponses à vos questions.

Monsieur Bevilacqua.

M. Bevilacqua: Pouvez-vous me dire, partant de l'expérience que vous avez accumulée auprès des travailleurs canadiens, si une période de 12 semaines d'exclusion est suffisante, si le gouvernement a vraiment l'intention de sévir contre les gens qui quittent volontairement leur emploi et ceux qui vont passer leurs vacances en Floride aux frais des contribuables canadiens? Combien de travailleurs au Canada, aujourd'hui, compte tenu des conditions économiques dévastatrices que nous connaissons, peuvent même avoir les moyens de passer à travers une période de 12 semaines d'exclusion?

Soit dit en passant, je profite de l'occasion pour faire remarquer que ce matin, le sous-ministre nous a dit quelque chose de fort intéressant: Il a dit, à toutes fins pratiques, qu'il n'y a que très peu de gens qui se voient imposer les 12 semaines d'exclusion, la pénalité maximale, et que la période d'exclusion est en moyenne de 8,1 ou 8,2 semaines. Il est évident que le gouvernement était inspiré par d'autres principes que l'efficacité de cette loi. Que pensez-vous de tout cela?

M. McCambly: Oui, précisément. Nous l'avons d'ailleurs dit nous-mêmes. La pénalité de 3 mois, les 12 semaines d'exclusion, c'est là une belle affaire. Je ne connais personne qui oserait quitter un emploi à ce compte-là, à moins de faire face à un problème extrêmement grave. Je pense que les chiffres le démontrent, d'ailleurs. Je pense que c'est une pénalité très sévère, même pour ceux qui quittent leur emploi. Soit dit en passant, vous pouvez jeter un coup d'oeil aux périodes d'exclusion qui existent dans les autres pays du monde. Cette pénalité est très sévère, comparativement à celle que l'on impose dans les autres pays, à l'exception des États-Unis, de la France et d'un ou deux autres pays. Douze semaines, c'est beaucoup. Je dirais même que c'est exagéré. Mais cette pénalité existe à l'heure actuelle, et elle est sûrement plus que suffisante. Un alourdissement de la pénalité, ou la privation de toute prestation, cela découlerait d'autres motifs que nous ne saurions approuver.

M. Bevilacqua: Je pose cette question à nos agents de recherche. Après cette période d'exclusion de 12 semaines, dirons-nous, l'intéressé doit être prêt et consentant à travailler, n'est-ce pas? Autrement, il ne peut recevoir de prestations d'assurance-chômage.

[Text]

The Chairman: And actively seeking. The researcher answered that has always been the case.

Mr. Bevilacqua: That is always the case. What's the point of this legislation when it really comes down to it? I mean, what are they trying to address?

Mr. McCambly: Well, if you're asking me, I can't answer because I don't know. I think it's counter-productive. We've said that. I think it would be far more in the interest not just of workers but employers and the Canadian economy to drop it. Forget it. The quitter problem is not something that's worth. . . It's diverting a lot of the attention and interest from things that are more important.

Mr. Terry Boudreau (Secretary-Treasurer, Canadian Federation of Labour): Perhaps I could add a few comments, particularly to the first question you asked. You focused in on young people being afraid to leave a job to look for better employment. As you read the presentation fully, you will see what we're talking about there.

We realize that the economy is changing and that industries are changing. What we're saying is that we have to be able to give people the opportunity to try to improve themselves. President McCambly mentioned a little earlier on about advance warning of lay-offs. In a situation like that when 200 or 500 or 5,000 are going to be laid off and there are 20 jobs out there, they could quit and try to get one of those jobs and beat the pack. This new legislation will prevent them from collecting UI if they don't happen to get that job, or if they do happen to get the job and for whatever reason lose the job. . . They may have been working for 20 years and have never collected UI, and they are basically unable to collect after that point.

We realize the economy of the country is changing and that in order to take advantage of all opportunities working Canadians should have the opportunity to try to improve their position in life, and try to improve their skills. We feel this is really a constraint on that kind of potential to improve those abilities.

The Chairman: We have about seven minutes left and three more people want to ask questions. I would ask government members to recognize the clock and share the time equally so all can get one question in. Mr. Wilbee will yield his time. Thank you. Mr. Couture and Mr. Robitaille, perhaps you'd like to share your time?

Mr. Couture: All right. Naturally, we all know that the UI deficit last year has been in the neighbourhood of \$4.9 billion. We know the result of the two actions taken at this present time will be a deficit of probably around \$8.4 billion

[Translation]

Le président: Et il doit chercher activement du travail. Notre agent de recherche nous dit que cela a toujours été la règle.

M. Bevilacqua: Cela a donc toujours été la règle. Alors, quel est l'objectif réel de cette loi? Quels problèmes cherche-t-on à régler, en fin de compte?

M. McCambly: Si vous me posez la question, je ne peux y répondre, car je ne le sais pas. Je trouve que cela est nuisible. Nous l'avons déjà affirmé. Je pense qu'il serait bien plus profitable de laisser carrément tomber ce projet de loi, non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les employeurs et l'ensemble de l'économie canadienne. Laissez donc tomber cette idée. Le problème des gens qui quittent leur emploi n'est pas suffisamment important pour qu'il vaille la peine. . . cela ne fait que priver d'une grande partie de l'attention et de l'intérêt qu'ils mériteraient, d'autres aspects qui ont beaucoup plus d'importance.

M. Terry Boudreau (secrétaire-trésorier, Fédération canadienne du travail): Je voudrais ajouter quelques observations, notamment au sujet de la première question que vous avez posée. Vous avez particulièrement insisté sur le fait que des jeunes craignent de laisser un emploi afin d'en trouver un meilleur. Puisque vous avez lu notre document en entier, vous connaissez notre position.

Nous comprenons que l'économie est en pleine mutation et que les industries se transforment, elles aussi. Nous soutenons qu'il faut donner aux gens la possibilité d'améliorer leur sort. Monsieur McCambly a fait allusion tout à l'heure aux mises à pied qui sont annoncées à l'avance. Quand il arrive que 200, 500 ou 5 000 mises à pied soient faites, et qu'il y ait 20 emplois disponibles, il faudrait que ces travailleurs aient la possibilité de quitter leur emploi et de tenter d'obtenir l'un de ces emplois, d'être là avant les autres. Cette nouvelle loi les empêchera de toucher des prestations d'assurance-chômage s'ils n'obtiennent pas l'emploi en question, ou bien s'ils l'obtiennent, et, pour une raison ou une autre, le perdent par la suite. . . Ces gens-là auront peut-être travaillé pendant 20 ans et n'auront peut-être jamais eu recours à l'assurance-chômage, mais ils n'y auront pas droit, si ce malheur leur arrive.

Nous savons que l'économie du pays est en mutation et que pour tirer parti de toutes les possibilités qui s'offrent, les travailleurs canadiens devraient pouvoir tenter d'améliorer leur condition sociale et leur compétence. Or, nous pensons que ce projet de loi limite vraiment leurs chances d'y arriver.

Le président: Il ne nous reste qu'environ sept minutes, et il y a encore trois intervenants qui veulent poser des questions. Je prie les députés du gouvernement de répartir également entre eux le temps dont ils disposent, de manière à ce que chacun puisse poser une question. M. Wilbee offre son temps à quelqu'un d'autre. Merci. Messieurs Couture et Robitaille, vous consentiriez peut-être à partager votre temps?

M. Couture: D'accord. Évidemment, nous savons tous que l'année dernière, la Caisse de l'assurance-chômage a accusé un déficit de quelque 4,9 milliards de dollars. Nous savons que les deux mesures qui sont prises à l'heure actuelle

[Texte]

for 1993. It proves at least one thing, that the government is looking at the UI fund and tries, naturally, with the economy that we have at this present time and have had for the last two or three years to cope with the difficulties we have in front of us.

We felt—maybe your feeling is different—that it was a time not to create a greater burden on the shoulders of the employees who are working and on the employer by raising their contributions to the UI fund, but that it was rather the time to try to manage that fund better.

• 1625

I don't know if you have any comments concerning what I just said. This morning we had some witnesses who said that we have to create jobs. That's very nice. We're working at that, but given the world recession we have been living in, it's not easy to create jobs. Full employment would not create the problem that we have in front of us, but it's there and we have to deal with it.

Do you have any comments concerning the approach we have taken in terms of trying to reduce, as much as possible, the UI fund deficit?

Mr. McCambly: Essentially, we're saying that you're taking the wrong approach at this point. I have to remind you that we made representation to a committee on Bill C-21, a law that came into effect in 1991. We said that the premiums would go out of sight and the fund would be in a bankrupt situation. It cannot meet the kind of demands that are being put on it. We're talking about \$3 billion per year, plus the reduction in benefits and the increase in the entitlement criteria to just over \$1 billion. These are huge changes. When you add to that the unemployment situation, the UI fund would have problems anyway. There probably would be a premium increase.

Why now look at this narrow window, which is trying to point the finger at a few people? I think these few really don't matter, because as I said, they're already penalized. We need to go back and address these other questions to see what the base problems are with the fund. Why is it in difficulty? Why is there \$8 billion? I think we've given you the answer.

Mr. Couture: As you know, the economic declaration made by the Minister of Finance on December 2 didn't look only at this small window. We've been looking at the general situation. Concerning the UI fund, it might be true that a complete reform of the UI law is due, and we have this in mind, but right now we're making a small amendment to the law. For a limited period of time, for two years. . . what we're doing right now. We have to keep that in mind, otherwise we will lose track of exactly what we're doing.

[Traduction]

résulteront quand même à un déficit qui s'élèvera probablement à quelque 8,4 milliards de dollars en 1993. Cela démontre au moins une chose: que le gouvernement considère la situation de la Caisse de l'assurance-chômage et tente, évidemment, malgré la situation économique que nous connaissons à l'heure actuelle, et qui dure depuis au moins deux ou trois ans, de composer avec les difficultés que nous devons affronter.

Nous avons pensé—et vous avez le droit de ne pas être d'accord avec moi—que le temps était venu, non pas d'alourdir encore davantage le fardeau des travailleurs qui ont un emploi, et des employeurs, en augmentant leurs cotisations à l'assurance-chômage, mais plutôt de tenter de mieux gérer le régime d'assurance-chômage.

Je ne sais pas si vous avez des observations à faire au sujet de ce que je viens tout juste de dire. Ce matin, des témoins nous ont dit que nous devons créer des emplois. Que voilà une bien bonne idée. . . ! Nous y travaillons, mais avec la récession mondiale que nous connaissons, il n'est pas facile de créer des emplois. Si nous avions le plein emploi, nous n'aurions pas ce problème, mais il est là, et nous devons composer avec lui.

Avez-vous des choses à nous dire au sujet de la formule que nous avons adoptée pour tenter de réduire, autant que possible, le déficit de la caisse de l'assurance-chômage?

M. McCambly: D'une manière générale, nous pensons que vous faites fausse route à l'heure actuelle. Je vous rappelle que nous avons fait valoir nos vues, en comité, au sujet du projet de loi C-21, loi qui est entrée en vigueur en 1991. Nous avons prédit, à ce moment-là, que les primes augmenteraient énormément et que la caisse se retrouverait en faillite. Elle ne peut satisfaire aux demandes qu'on lui impose. Il s'agit de trois milliards de dollars par année, en plus de la réduction des prestations et de l'augmentation du critère donnant droit aux prestations, qui s'établit à un peu plus de un milliard de dollars. Ce sont là des changements extrêmement importants. Quand on considère en outre la situation du chômage, on se rend compte que la caisse de l'assurance-chômage serait en difficulté de toute façon. Il faudra quand même probablement augmenter les cotisations.

Pourquoi s'attaquer ainsi à un créneau aussi étroit, qui ne revient, en quelque sorte, qu'à pointer quelques exemples du doigt? Je pense que ces quelques cas ne comptent pas vraiment, car, comme je l'ai dit, ces gens-là sont déjà pénalisés. Nous devons nous interroger et chercher à déterminer les problèmes fondamentaux de la caisse de l'assurance-chômage. Pourquoi est-elle actuellement dans la dèche? Pourquoi le déficit de la caisse atteint-il huit milliards de dollars? Je pense que nous vous avons donné la réponse.

M. Couture: On sait que dans son exposé économique du 2 décembre, le ministre des Finances ne s'en est pas tenu uniquement à ce créneau bien limité. Nous avons examiné la situation dans son ensemble. Il est peut-être vrai que la réforme complète de la Loi sur l'assurance-chômage s'impose, et nous l'avons à l'esprit, mais pour l'instant, nous ne faisons qu'apporter une petite modification à la loi. Ce que nous faisons actuellement ne vaut que pour un temps limité, soit pour une période de deux ans. . . Nous devons garder cela bien présent à l'esprit, sans quoi, nous perdrons le fil de ce que nous avons entrepris de faire.

[Text]

As you probably know, the people who most often quit without just cause, without good reason, are the skilled people. They can quit their job and find another one very rapidly. If those skilled people are quitting, this will result in heavy training and possibly a lot of people who are attached to that skilled job will have to be laid off temporarily, depending on the amount of work that was prepared by the skilled person.

We're talking about 2.8% of all the people who leave their jobs each year. The figure UI gave us was that 6.9 million people leave their jobs each year. Out of that, 50% collect UI and 50% do not. Out of that 50% who collect UI, only 22% quit voluntarily. And out of that 22%—on the total amount, the 6.9 million—only 2.8% have no just cause, no good reason to leave. So we're talking about a small number of people.

I hope that after the bill is passed the system will be much better in terms of evaluating the reasons people quit their jobs. The penalties were there before, but only five just causes were enumerated in the law. We've brought that up to 13. Our additions are based on established jurisprudence, which contains roughly 40 causes.

Do you think this would help settle the problems of people who quit without just cause?

• 1630

Mr. McCambly: It seems to me that you are making the case that there is little reason for this bill. Anyway, on the just cause—

Mr. Couture: On the contrary—

Mr. McCambly: —issue, I can tell you that in all my years of experience as a union representative, there was nothing more controversial or difficult to discuss or prove or get agreement on than just cause. I say it is this and you say it is that, and somebody has to make some kind of determination on it.

As we said at the beginning, the just cause provisions will not satisfy or rectify the problems with this bill. All of the onus is on employees, people who are in difficult circumstances anyway. There is no onus on the employer, and there are no contractual relations with an employer. We feel it is very difficult to deal with these things, even if people have a union representative. I don't know what people do if they don't have a union. They would be in terrible shape.

So I just don't agree that just cause is a satisfactory solution to the rules of the bill.

[Translation]

Vous savez sans doute que les gens qui quittent le plus souvent un emploi sans motif valable sont des travailleurs qualifiés. Ils peuvent laisser leur emploi et en trouver un autre très rapidement. Si ces gens qualifiés quittent leurs emplois, cela obligera à faire beaucoup de formation et il y aura peut-être un grand nombre de gens dont le travail dépend de cet emploi spécialisé qui devront être mis à pied pour un certain temps, selon la quantité de travail que l'intéressé aura préparée avant son départ.

Ces gens-là représentent à peu près 2,8 p. 100 de tous les travailleurs qui quittent leur emploi chaque année. Les gens de la Commission de l'assurance-chômage nous ont dit que 6,9 millions de personnes quittent leur emploi chaque année. Cinquante pour cent de ces personnes touchent des prestations d'assurance-chômage, et 50 p. 100 ne le font pas. Parmi les 50 p. 100 de personnes qui touchent des prestations d'assurance-chômage, seulement 22 p. 100 d'entre elles quittent volontairement leur emploi. Et de cette proportion de 22 p. 100—du nombre total de personnes qui quittent leur emploi chaque année, soit 6,9 millions de personnes—seulement 2,8 p. 100 le font sans motif valable. Il s'agit donc d'un nombre plutôt limité de personnes.

J'espère qu'après que le projet de loi aura été adopté, le système permettra de mieux évaluer les motifs pour lesquels les gens quittent leurs emplois. Les pénalités existaient avant ce projet de loi, mais la loi ne renfermait que cinq motifs valables. Nous en avons porté le nombre à 13. Les motifs que nous avons ajoutés s'inspirent de la jurisprudence, qui renferme une quarantaine de causes.

Pensez-vous que cela contribuera à régler les problèmes des gens qui quittent leur emploi sans motif valable?

M. McCambly: Il me semble que vous êtes en train de démontrer que ce projet de loi est inutile. Quoiqu'il en soit, au sujet des raisons valables, . . .

M. Couture: Au contraire. . .

M. McCambly: . . . je peux vous dire, en me fondant sur ma longue expérience de représentant syndical, qu'il n'y a rien de plus controversé ou de plus difficile que cela quand il s'agit de prouver son point de vue ou de dégager un consensus. L'un dit blanc, l'autre dit noir, et il faut bien que quelqu'un tranche la question.

Comme nous l'avons dit au début, les dispositions du projet de loi sur les raisons valables de quitter un emploi ne sont pas satisfaisantes et ne permettront pas de remédier au problème. Le fardeau de la preuve repose entièrement sur les employés, qui vivent déjà une situation pénible. L'employeur n'a rien à prouver et n'a aucune obligation contractuelle. Nous avons constaté qu'il est toujours très difficile de régler ces problèmes-là, même quand les intéressés sont syndiqués. Quant à ceux qui ne sont pas syndiqués, j'ignore comment ils s'en sortent; ils doivent être vraiment mal pris.

Je ne suis donc pas du tout d'accord pour dire que l'énumération de raisons valables de quitter un emploi est une solution satisfaisante dans le cadre de l'application de ce projet de loi.

[Texte]

The Chairman: Gentlemen, I would like to thank you for a well-organized brief and for a good presentation. I appreciate the fact that you made it as succinct as you did, and I think the members appreciate the fact that you allowed as much time as you did for questioning. It allows people to get involved.

Mr. McCambly: Thank you for this opportunity.

The Chairman: I would invite the Canadian Chamber of Commerce to join us at the table.

I would like to welcome Mr. Reid and Ms Glover. Mr. Reid, you are familiar with the workings of legislative and parliamentary committees, so we don't need to tell you how we operate. I invite you to make an opening statement.

Mr. Timothy E. Reid (President, Canadian Chamber of Commerce): Mr. Chairman, with me is Sharon Glover, our Senior Vice-President, Policy and Government Relations.

The Canadian Chamber of Commerce is pleased to present its brief on the proposed amendments to the Unemployment Insurance Act, as put forward in Bill C-113.

Comme vous le savez, la Chambre de commerce du Canada forme une fédération de plus de 500 chambres de commerce et *Boards of Trade* communautaires dispersés dans tout le Canada. De ce fait, elle constitue l'association commerciale la plus grande et la plus représentative du pays. Son effectif total dépasse 170 000 membres et comprend des entreprises de toutes tailles oeuvrant dans tous les secteurs d'activité, ainsi que plus de 90 associations commerciales et professionnelles.

• 1635

The Canadian Chamber of Commerce has long been on record for a return to the unemployment insurance principles and to get the program back to what we believe to be its original purpose. That is providing workers who lose their jobs through no fault of their own with a temporary income while they look for work.

The chamber supports the proposed changes to the Unemployment Insurance Act, as outlined by the Minister of Finance in his economic statement of December 2, 1992, as a step closer to the objectives that we set as a national business association. While we continue to have serious concerns with the state of the UI account, we support the government's effort to bring the rapidly rising accumulated deficit under some control.

The purpose of our brief and our discussion with the members of your committee is to detail the reasons for our support of the changes. The first issue is the rapidly rising debt. Without any changes, the accumulated deficit on the UI account will escalate to approximately \$8.5 billion by the end of this year and to over \$10 billion in 1994. This is a dramatic rise from \$5 billion in 1992, and even more so from 1990 when there was a surplus of \$2.2 billion in the UI account.

[Traduction]

Le président: Messieurs, je vous remercie de nous avoir si bien présenté un mémoire de bonne tenue. Je vous suis notamment reconnaissant d'avoir été aussi brefs et je crois que tous les membres du comité vous savent gré d'avoir accordé autant de temps pour les questions. Cela permet à tous de mettre leur grain de sel dans la discussion.

M. McCambly: Je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de comparaître.

Le président: J'invite maintenant les représentants de la Chambre de commerce du Canada à prendre place.

Monsieur Reid, madame Glover, je vous souhaite la bienvenue. Monsieur Reid, vous connaissez la procédure établie aux comités législatifs et parlementaires et je n'ai donc pas d'explications à vous donner. Sans plus tarder, je vous cède la parole et vous invite à faire votre déclaration.

M. Timothy E. Reid (président, Chambre de commerce du Canada): Monsieur le président, je suis accompagné aujourd'hui de Sharon Glover, qui est notre vice-présidente principale, politiques et relations gouvernementales.

La Chambre de commerce du Canada est heureuse de présenter son mémoire sur les modifications proposées à la Loi sur l'assurance-chômage, telles qu'énoncées dans le projet de loi C-113.

As you are aware, the Canadian Chamber of Commerce is a federation of more than 500 community chambers and boards of trade located throughout Canada. The National Chamber is the nation's largest and most representative business association. The total membership for which it speaks numbers in excess of 170,000 and includes small, medium and large firms of every type, as well as more than 90 business and professional associations.

Depuis très longtemps, la Chambre de commerce du Canada préconise un retour du programme d'assurance-chômage à ce qui nous semble être son but original: fournir aux travailleurs qui perdent leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté un revenu temporaire pendant qu'ils se cherchent du travail.

La Chambre donne son appui aux changements proposés à la Loi sur l'assurance-chômage, tels qu'avancés par le ministre des Finances dans son énoncé économique du 2 décembre 1992. À notre avis, il s'agit d'un pas vers le but que nous nous sommes fixés à titre d'association nationale de gens d'affaires. Bien que l'état du compte d'assurance-chômage continue de nous consterner, nous appuyons le gouvernement dans ses efforts pour contrôler dans une certaine mesure le déficit accumulé, en croissance rapide.

Le but du présent mémoire et de la discussion qui suivra avec les membres du comité est d'exposer en détail les raisons pour lesquelles nous sommes d'accord avec les changements. Le premier problème est la montée rapide de la dette. Faute d'une révision du programme, le déficit accumulé dans le compte d'assurance-chômage friserait les 8,5 milliards de dollars à la fin de l'année et franchirait le cap des 10 milliards de dollars en 1994. Il s'agit d'une hausse considérable si l'on pense que, en 1992, le déficit s'est établi à 5 milliards de dollars et que, en 1990, le compte d'assurance-chômage a affiché un excédent de 2,2 milliards de dollars.

[Text]

I would suggest to you, Mr. Chairman, and to the hon. members that a deficit of \$8.5 billion on a program of only \$20 billion is a terrible ratio on any account, whether business or government. Clearly, these deficits cannot be sustained if we wish to continue to have a valuable and viable unemployment insurance program. To hold the line on this deficit, the government had a choice of either increasing the premium rates or capping expenditures.

Increasing the premium rates paid by both employees and employers is simply unacceptable. In the past 18 months, premiums have been increased by 33%. This means that employees are paying annual premiums of up to \$1,162 and employers up to \$1,627 per employee. Raising these levels even higher, particularly at a time when pay cheques are being frozen and businesses are struggling, would be an unduly heavy burden and counter-productive. Now is not the time to increase a poll tax on labour if you want businesses to increase their hiring of people.

We are pleased that the government decided instead to reduce the growth in expenditures, resulting in an estimated reduction in expenditures of \$1 billion, but leaving, Mr. Chairman, still a deficit for the current year of \$7.5 billion. That being said, we recognize that the total contributed to the UI program by employees and employers increased in 1993 due to an increase in the maximum weekly insurable earnings.

This amount is set each year by a formula in the Unemployment Insurance Act. The maximum weekly insurable earnings was \$710 in 1992. In 1993, the maximum weekly insurable earnings moves to \$745, an increase of 4.9%. This is an issue that we hope we can come back to in the questioning.

Since most employed people in Canada have seen their pay cheques frozen, the government decided not to pass this 4.9% increase onto the unemployed on the unemployment insurance program. Instead, beginning April 4, 1993, the unemployed will be able to claim 57% of their weekly insurable earnings as benefits instead of 60%.

En deuxième lieu, le gouvernement a proposé d'éliminer les prestations versées en cas d'«abandon volontaire». La Chambre croit fermement que ceux qui quittent leur emploi sans motif valable ou qui sont congédiés pour mauvaise conduite ne devraient pas s'attendre à recevoir une aide.

À nos yeux, il est impossible de défendre le droit aux prestations d'assurance-chômage—malgré les pénalités imposées—d'une personne qui est congédiée pour avoir volé son employeur, harcelé ou violenté un autre employé. Selon nous, cette personne a choisi de ne pas travailler. L'inadmissibilité totale de ceux qui quittent volontairement leur emploi est une politique déjà appliquée en France et aux Pays-Bas.

• 1640

Now, Mr. Chairman, I'd like Ms Glover to continue with our presentation.

[Translation]

Je vous invite à considérer, monsieur le président et membres du comité, qu'un déficit de 8,5 milliards de dollars sur un programme de seulement 20 milliards constitue un rendement épouvantablement mauvais dans n'importe quel domaine, que ce soit dans les affaires ou au gouvernement. De toute évidence, nous devons mettre un terme à ces déficits si nous espérons continuer d'avoir un programme d'assurance-chômage viable. Pour contenir le déficit, le gouvernement pouvait soit augmenter les taux de cotisation ou plafonner les dépenses.

La première option, relever les taux de cotisation des employeurs et des employés, est tout à fait inacceptable. Au cours des 18 derniers mois, les cotisations ont augmenté de 33 p. 100. De ce fait, un employé peut verser jusqu'à 1 162\$ en cotisations annuelles et un employeur, jusqu'à 1 627\$. Toute majoration de ces taux, alors qu'on gèle les salaires et que les entreprises sont mal en point, aurait pour effet de créer un fardeau excessivement lourd et serait contre-indiqué. Le moment est mal choisi pour augmenter l'impôt unitaire sur la main-d'œuvre si l'on veut que les entreprises embauchent davantage.

Par conséquent, nous sommes contents que le gouvernement ait plutôt décidé de limiter la croissance des dépenses, ce qui s'est traduit par des économies de 1 milliard de dollars. Il n'est resté pas moins, monsieur le président, que le déficit pour l'année actuelle demeure de 7,5 milliards de dollars. Cela dit, nous reconnaissons que le montant total des contributions des employés et des employeurs au programme d'assurance-chômage a crû en 1993 en raison d'une hausse du maximum de la rémunération assurable hebdomadaire.

Ce montant est établi chaque année selon une formule spécifiée dans la Loi sur l'assurance-chômage. Le maximum de la rémunération assurable hebdomadaire est passé de 710\$ en 1992 à 745\$ en 1993, soit une augmentation de 4,9 p. 100. Nous espérons pouvoir revenir là-dessus au cours de la discussion qui suivra.

Puisque la plupart des travailleurs au Canada ont vu leurs salaires gelés, le gouvernement a décidé de ne pas faire passer cette augmentation de 4,9 p. 100 aux chômeurs, dans le cadre du programme d'assurance-chômage. Plutôt, à compter du 4 avril 1993, le taux des prestations correspondra à 57 p. 100 de la rémunération assurable hebdomadaire au lieu de 60 p. 100.

The second element of reducing the growth in expenditures is the government's proposal to eliminate benefits for "voluntary quitters". The Chamber firmly believes that those who quit work for no good reason or who are unemployed because of their own misconduct do not have the right to expect to be supported.

We find it impossible to defend the right to UI benefits—penalty notwithstanding—of someone who is fired because they steal from their employer, harass or assault someone on the job. In our view, they have chosen to be unemployed. Complete disqualification of voluntary quitters if a policy that already exists in France and the Netherlands.

Monsieur le président, je vais maintenant céder la parole à M^{me} Glover pour la suite de notre exposé.

[Texte]

Ms Sharon Glover (Vice-President, Canadian Chamber of Commerce): People will still be allowed to quit their jobs for just cause, which includes hazardous working conditions, moving to another city because a spouse has found work there, child care, sexual harassment, discrimination, and lay-offs resulting from downsizing.

The UI act currently requires that an employment commission officer make a determination of eligibility. To do so, a claimant will need to discuss the basis for leaving. In our opinion, this is not an unreasonable requirement.

If the claimant is not satisfied with the decision of the commission officer, he or she can appeal to an independent board of referees. The claim by those opposing this bill that the process of getting UI benefits when one has legitimately quit his or her job is lengthy and complicated is greatly exaggerated. For the vast majority of cases, the statistics seem to indicate to us that benefits are approved without undue delay or hardship. Most are dealt with the day the claimant registers for UI and explains his or her reason for quitting.

In some cases, it is true the UI officer may not judge the facts to constitute a legitimate reason for quitting. In that case, but only in that case, the applicant would have to go through a review process. However, more than 80% of appeals brought before the board of referees are heard within 30 days. In 1992, 35,000 cases were brought before the board of referees.

In its guidelines for field officers the Department of Employment and Immigration is fair and reasonable. The guidelines advise commissioners, or employees of the commission, that all things being equal the claimant be given the benefit of the doubt. In other words, the decisions will be in favour of the claimant.

The chamber fully supports the fair adjudication of UI claims under the just cause provisions. Just as we do not presume all UI claimants to be cheaters, we do not presume all CEIC officials to be unfair and arbitrary.

As noted above, if left unchanged, the UI program would have an accumulated deficit of \$8.5 billion at the end of 1993. With the changes to the maximum weekly benefits to voluntary quitters, the projected accumulated deficit would be \$7.5 billion. This is still an alarming figure, in our opinion, but it's clearly a step in the right direction.

The last section we'd like to address is called help for small business. Although they're not included in this legislation, the provisions to help small business through a holiday from UI premiums deserve mention as part of a package to reduce the UI deficit. Reducing the amount of UI benefits is not in and of itself enough. The volume of benefits being paid out must be decreased and this means helping business to create jobs.

[Traduction]

Mme Sharon Glover (vice-présidente, Chambre de commerce du Canada): Par contre, les travailleurs pourront encore quitter leur emploi pour des motifs «valables», y compris des conditions de travail dangereuses, les nécessités de suivre un conjoint qui a trouvé du travail dans une autre ville; la nécessité de prendre soin d'un enfant; le harcèlement sexuel; la discrimination, ainsi que la participation à un programme de réduction des effectifs d'un employeur.

À l'heure actuelle, la Loi sur l'assurance-chômage stipule qu'il incombe à l'agent de la commission de l'emploi de déterminer l'admissibilité du prestataire qui, à cette fin, doit préciser les motifs de son départ. Cela ne nous semble pas une exigence déraisonnable.

Si le prestataire n'est pas d'accord avec la décision rendue par l'agent de la commission, il ou elle peut interjeter appel auprès d'un conseil arbitral indépendant. Certains opposants au projet de loi prétendent que le processus permettant aux personnes admissibles d'obtenir des prestations est long et compliqué. Il s'agit-là d'une exagération. En fait les statistiques semblent montrer que, dans la grande majorité des cas, les prestations sont approuvées sans délais ou difficultés indus. La plupart des demandes sont traitées la journée même où le demandeur se présente au bureau de l'assurance-chômage et explique pourquoi il ou elle a quitté son emploi.

Dans certains cas, il est vrai que l'agent peut statuer que les faits présentés ne justifient pas l'abandon d'emploi. Dans une telle circonstance, mais seulement dans cette circonstance, le demandeur devra attendre que prenne fin le processus de révision. Toutefois, plus de 80 p. 100 des appels adressés au conseil arbitral sont entendus en moins de 30 jours. En 1992, le conseil arbitral a été saisi de 35 000 dossiers.

Dans ses lignes directrices concernant les agents sur place, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration se montre juste et raisonnable. Ces lignes directrices stipulent que, toutes choses étant égales par ailleurs, le bénéfice du doute va aux prestataires. En d'autres mots, la décision est en faveur du prestataire.

La Chambre est entièrement en faveur du jugement équitable des demandes de prestations d'assurance-chômage conformément aux dispositions du «motif valable». Comme nous ne tenons pas tous les prestataires d'assurance-chômage pour des fraudeurs, nous ne devons pas assumer que tous les agents de la CEIC sont injustes et arbitraires.

Tel que nous l'avons déjà dit, le programme d'assurance-chômage, faute de modification, entraînera un déficit accumulé de 8,5 milliards de dollars d'ici la fin de 1993. Si les changements relatifs aux prestations hebdomadaires maximales et aux abandons «volontaires» sont adoptés, le déficit accumulé projeté sera de 7,5 milliards de dollars. Ce montant demeure alarmant, à notre avis, mais il représente néanmoins un pas dans la bonne direction.

Le dernier point que nous voulons aborder porte sur l'aide aux petites entreprises. Quoiqu'elles ne fassent pas partie des mesures législatives, les dispositions visant à aider les petites entreprises au moyen d'un «congé» des cotisations d'assurance-chômage méritent d'être intégrées à tout programme de réduction du déficit de l'assurance-chômage. En effet, il ne suffit pas de réduire le montant des prestations d'assurance-chômage; il faut aussi diminuer le volume des prestations versées, de là la nécessité d'aider les entreprises à créer des emplois.

[Text]

Small businesses are an important generator of jobs and economic growth. One of the changes announced on December 2 by the Minister of Finance is a refundable tax credit for small businesses that would otherwise pay more UI premiums in 1993 than 1992. It will benefit those small businesses that pay their employees higher wages, give their employees more hours of work or hire new employees.

The tax credit is for businesses that pay \$60,000 a year or less in UI premiums. More than 900,000 Canadian firms are eligible for the tax credit. The credit will not come from the UI account but from general revenues.

In conclusion, the chamber again notes support of the proposed changes to the UI Act insofar as they go. We would also note our regret that such measures have to be taken. In our appearance before a parliamentary committee in 1989 to discuss another package of amendments to the act, Bill C-21, we warned that to the best of our knowledge, given the announced new rates and current unemployment levels, the UI account could accumulate a deficit of anywhere from \$2 billion to \$4 billion by the end of 1992. While we will not dwell in the past, we would repeat one of our key recommendations from that brief today. The unemployment insurance system should be returned to insurance principles if the integrity and viability of the UI program is to be maintained and strengthened.

Thank you.

• 1645

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Samson: Thank you, Mr. Reid and Ms Glover, for a very good presentation of your document. I followed it with great interest.

There's a couple of points on which I'd like to have some clarification. I must point out to you at the outset that I don't agree with your conclusive view that all these changes will do what you describe them doing. However, I like to keep an open mind and I'd like to ask you some questions in a couple of areas.

First, when we talk about claimants having the ability to appeal—and you talk about the length of the appeal process, etc.—we've heard testimony here from people who represent claimants at the appeals level and they were telling us quite a different story from that you've presented to us, in that it does take a considerable period of time in a lot of cases to get a decision from an agent.

Do you have any supporting documents that would indicate to us where your information comes from in terms of how long it takes to get a decision? Do you have that information available to us?

Ms Glover: Well, we could probably get it for you. That information is from CEIC. We wanted to document ourselves.

Perhaps I may make a comment on people who have been coming before this committee and commenting on the length of time to get a decision. There are always cases—and those are the ones you probably hear about—in which things don't work out.

[Translation]

Les petites entreprises représentent une source importante d'emplois et de croissance économique. Parmi les changements annoncés le 2 décembre par le ministre des Finances, un crédit d'impôt remboursable sera accordé aux petites entreprises dont les cotisations de l'employeur au régime d'assurance-chômage seront plus élevées en 1993 qu'en 1992. Cette mesure aidera les petites entreprises qui embauchent de nouveaux employés, qui accordent plus d'heures de travail à leurs employés ou dont les employés sont mieux rémunérés.

Le crédit d'impôt s'applique aux entreprises qui versent au plus 60 000\$ en cotisations de l'employeur. Plus de 900 000 entreprises canadiennes y sont admissibles. Le crédit ne proviendra pas du compte d'assurance-chômage, mais des recettes publiques générales.

En conclusion, la Chambre répète qu'elle est en faveur des modifications proposées à la Loi sur l'assurance-chômage dans la mesure où elles améliorent la loi. Cependant, il est regrettable que de telles dispositions soient nécessaires. Lorsque nous nous sommes présentés devant un comité parlementaire en 1989 afin de discuter d'une autre mesure législative visant à modifier la loi, soit le projet de loi C-21, nous avons émis un avertissement: «À notre connaissance, compte tenu des nouveaux taux et des niveaux actuels de chômage, le compte d'assurance-chômage risque d'accumuler un déficit d'entre 2 milliards de dollars et 4 milliards de dollars d'ici à la fin de 1992». Inutile de s'appesantir sur le passé. Toutefois, nous tenons à reprendre aujourd'hui une des recommandations clés énoncées dans ce mémoire: le régime d'assurance-chômage devrait revenir au principe d'assurance de sorte que l'intégrité et la viabilité du programme soit maintenue et renforcée.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

M. Samson: Merci, monsieur Reid et madame Glover, de nous avoir si bien présenté votre document. J'ai suivi votre exposé avec beaucoup d'intérêt.

Je voudrais avoir quelques précisions. Je dois vous signaler dès le départ que je ne suis pas d'accord avec votre conclusion, à savoir que tous ces changements auront l'effet que vous dites. Toutefois, j'aime bien garder l'esprit ouvert et je voudrais vous poser quelques questions.

Premièrement, quand on dit que les prestataires ont le droit d'appeler—et à ce sujet, vous avez parlé notamment de la durée du processus d'appel—, nous avons entendu ici même des témoignages de gens qui représentent des prestataires qui font appel d'une décision et qui nous ont dépeint un tableau fort différent de celui que vous venez de nous brosser, c'est-à-dire qu'en bien des cas, il faut énormément de temps pour obtenir une décision de la part de l'agent.

Avez-vous des documents à l'appui de vos dires? Sur quoi vous appuyez-vous pour dire que la décision est rendue promptement? Pouvez-vous nous faire part de ce renseignement?

Mme Glover: Eh bien, nous pourrions probablement vous la faire parvenir. Nous tenons nos renseignements de la CEIC. Nous avons tenu à nous documenter.

Je voudrais ajouter un mot au sujet des gens qui sont venus témoigner devant votre comité et qui vous ont parlé du temps qu'il faut pour obtenir une décision. Il y a toujours des cas où les choses ne marchent pas rondement, et c'est de ceux-là qu'on entend le plus parler.

[Texte]

Mr. Samson: The ones we hear about, anyway.

Ms Glover: We wouldn't disagree that those cases occur, but in our opinion and from the statistics we have seen, given the vast amount of appeals that are heard, which is 35,000, 80% are taken care of within 30 days. To us, that is entirely acceptable.

Mr. Samson: So that would also be an indication that there's a flaw with the system. If that many appeals are being won, they shouldn't have gone to appeal to begin with.

Ms Glover: I think that's why you have an appeal process.

Mr. Samson: But the fact remains that if there weren't any problems, those cases wouldn't go to appeal. Sure, the appeal system is that, I agree, but that figure indicates two things: one of what you're saying and one of what I'm saying.

I'd just like to talk about the reduction in benefits. It's something that really bothers me because I think about small businesses and chamber members I represent in my riding. I wonder what your opinion is of the impact that your members are going to be experiencing as a result of the reduction in benefits. When we go from 60% to 57% in benefits, that decrease will have an economic impact on your members, because the people who are in receipt of those benefits will not have that spending power; they'll have 3% less.

Now, let me just give you an example, or a couple of examples, perhaps. In Timmins, which is the riding I belong to, the decrease is going to mean \$195,000 per month less in the hands of those people who are on unemployment insurance, those who are on regular lay-off claims. That is \$195,000 per month that they will not have to spend, in some cases, in your members' businesses. In Toronto or Montreal the decrease could mean \$2 to \$3 million per month. Don't you think that's going to have a severe impact on your members and that they're going to feel that pinch?

Mr. Reid: There are two questions here. One is, as you say, if there's a reduction in spending in a particular community because of this decrease it will affect people's purchasing to some extent. One cannot argue against that observation.

If one takes a broader look at the issue and says to oneself, suppose the government did not make this change and did not try to decrease the rate of increased expenditures from 8.5% to 7.5%, it's going to have to find that \$1 billion somewhere, either out of general taxation of the federal government or in an increase in the premiums... That \$1 billion will have to come out of the economy somewhere, so what you're really talking about is changing the distribution of that spending. If you take national view, you either try to reduce the expenditures in this program or you have to increase premium payments, or you have to increase the size of the federal government deficit to pay for this \$1 billion, and you must do that either by the government borrowing money or by raising taxes. It's a zero-sum game at the macroeconomic level, but you're quite right when you say that in certain communities it could have the kind of impact you've noted.

[Traduction]

M. Samson: Ceux dont nous entendons parler, en tout cas.

Mme Glover: Nous ne nions pas que de tels cas existent, mais à notre avis et d'après les chiffres que nous avons vus, compte tenu du grand nombre d'appels qui sont entendus, c'est-à-dire 35 000, 80 p. 100 sont réglés en moins de 30 jours. À nos yeux, c'est tout à fait acceptable.

M. Samson: Cela indique par ailleurs qu'il y a quelque chose qui cloche dans le système. Si tellement de demandeurs gagnent en appel, ils n'auraient pas dû avoir besoin d'en appeler.

Mme Glover: Il me semble que c'est justement la raison d'être de la procédure d'appel.

M. Samson: Mais il n'en demeure pas moins que s'il n'y avait pas de problèmes, il n'y aurait pas d'appels. Je sais bien que le système d'appel est là pour cela, mais on peut tirer de ce chiffre deux conclusions: la mienne et la vôtre.

Je voudrais maintenant parler de la réduction des prestations. C'est quelque chose qui me tracasse quand je songe aux petites entreprises et aux membres des chambres de commerce que je représente dans ma circonscription. À votre avis, quel sera l'incidence de la réduction des prestations sur vos membres? Quand les prestations passent de 60 à 57 p. 100, cette baisse ne peut qu'avoir des incidences financières sur vos membres, puisque les gens qui touchent ces prestations auront autant d'argent de moins à dépenser, c'est-à-dire 3 p. 100 de moins.

Je vais vous donner quelques exemples. À Timmins, qui est dans ma circonscription, cette baisse se traduira par une réduction de 195 000\$ par mois pour ceux qui vivent de l'assurance-chômage, qui touchent des prestations après avoir été mis à pied. C'est donc 195 000\$ par mois que ces gens-là n'auront pas à dépenser, dans certains cas dans les entreprises membres de votre organisation. À Toronto ou à Montréal, la baisse pourrait se chiffrer dans les deux ou trois millions de dollars par mois. Ne croyez-vous pas que cela va porter un dur coup à vos membres et que ces derniers devront se serrer la ceinture?

M. Reid: Vous m'avez posé deux questions. D'une part, comme vous le dites, si la baisse proposée entraîne une réduction de l'argent dépensé dans une localité donnée, cela aura indéniablement une incidence sur les achats faits par les citoyens de cet endroit. On ne peut réfuter cette observation.

Mais par ailleurs, on pourrait voir les choses de plus haut et sous l'angle suivant. Supposons que le gouvernement n'ait pas fait ce changement et n'ait pas proposé de réduire le déficit accumulé de 8,5 à 7,5 milliards de dollars; il lui faudrait alors trouver ce milliard de dollars quelque part, soit en augmentant la fiscalité fédérale, soit en majorant les cotisations... Il faudra bien prendre ce milliard de dollars quelque part dans l'économie. Ainsi, il s'agit en réalité de modifier la répartition de ces dépenses. Si l'on se place d'un point de vue national, on peut ou bien tenter de réduire les dépenses consacrées à ce programme, ou bien augmenter les cotisations, ou encore ajouter ce milliard de dollars au déficit du gouvernement fédéral, et cela peut se traduire soit par des emprunts gouvernementaux ou par une augmentation des impôts. Au niveau macro-économique, le résultat de l'équation est toujours nul, mais vous avez tout à fait raison de dire que dans certaines localités, cela pourrait avoir l'incidence dont vous parlez.

[Text]

[Translation]

• 1650

Mr. Samson: Where I'm going with that is very simple, Mr. Reid. In order for an employer to take an advantage of any tax break, in order for an employer to hire people, in order for an employer to have the advantage of having a premium holiday, he has to hire people. If he doesn't have the sales, he won't hire people.

Ms Glover: Maybe he doesn't need them.

Mr. Samson: Right, but then what happens? The sales don't go up and you have even more unemployment, so it's a perpetual motion.

I agree that we have to get the deficit and the UI budget under control, but I believe the way to do that is to find ways of putting these people, those people who are off work now, back to work. What we're saying is that something is wrong with the system here. How did the fund get into this deficit? It's a result of unemployment. It is not a result of people quitting their jobs with or without just cause; it's a result of unemployment. It's a result of failed economic policies, and we have a situation where we're trying to shift the attention onto someone else.

You've said that one step is to eliminate voluntary quitters' ability to collect benefits, and that this would reduce the \$7.5 billion. What other steps would you recommend to eliminate the \$7.5 billion?

Mr. Reid: Mr. Chairman, I'd be delighted to go back to a presentation we made to this committee two years ago. We could give you a whole list of recommendations to return the UI fund to a proper insurance fund. I'd be delighted to correspond with you on that.

Right now the calculation of the increase in insurable earnings from year to year is based on a formula having to do with what's called a rolling eight-year average. This means—and these are accurate statistics—that insurable earnings under the unemployment insurance legislation have increased by 93% between 1983 and 1993, whereas the average earnings of workers have increased by only half that amount, by only 47%.

Our view is that the legislation should have been amended two or three years ago. That formula should have been changed to prevent a situation where insurable earnings would move up in a time of recession at double the rate of increase of the average earnings of the labour force. Put another way, insurable earnings and average earnings were the same in 1983: \$384. By 1993 average earnings had increased to \$567, whereas the maximum insurable earnings had increased to \$745.

This is a program that is out of control. To have that happening in a time of low inflation, when average earnings are not increasing much. . . A 4.9% increase this year is ludicrous. At most it should have been increased by 1.5% or 2%, the rate of inflation this year. So if you want ideas about how to get this account under control, that is one specific idea.

I could go on with other suggestions.

The Chairman: Someone else will have to pick up that question, because Mr. Samson is out of time.

M. Samson: Voici où je veux en venir, monsieur Reid. C'est très simple. Pour qu'un employeur puisse profiter d'un allègement fiscal quelconque, pour qu'un employeur soit avantagé par un congé des cotisations, cet employeur doit embaucher des gens. Or si ses ventes stagnent, il n'embauchera personne.

M. Glover: Peut-être qu'il n'en a pas besoin.

M. Samson: En effet, mais qu'arrive-t-il alors? Les ventes stagnent et le chômage s'aggrave encore plus, c'est le mouvement perpétuel.

Je conviens qu'il faut contenir le déficit et le budget de l'assurance-chômage, mais je suis convaincu que le meilleur moyen d'y arriver, c'est de donner du travail à ceux qui n'en ont pas. Nous soutenons qu'il y a quelque chose qui cloche dans le système. Comment le fonds s'est-il retrouvé en déficit? C'est à cause du chômage. Ce n'est pas parce que les gens quittent leur emploi, avec ou sans raison valable; c'est à cause du chômage. C'est à cause d'une politique économique dont l'échec est patent, et l'on essaie de brouiller les pistes, de détourner l'attention.

Vous avez dit que la solution consistait en partie à empêcher ceux qui quittent volontairement leur emploi de toucher des prestations; cela permet de réduire le déficit à 7,5 milliards. Quelle autre mesure recommanderiez-vous pour éliminer les 7,5 milliards qui restent?

M. Reid: Monsieur le président, je serais ravi de reprendre un exposé que nous avons présenté devant votre comité il y a deux ans. Nous pourrions vous énumérer toute une liste de recommandations visant à revenir aux principes d'assurance qui devraient régir le fonds d'assurance-chômage. Je serais ravi d'avoir un échange de lettres avec vous à ce sujet.

Actuellement, le calcul de l'augmentation des gains assurables d'une année à l'autre se fait selon une formule fondée sur ce que l'on appelle une moyenne mobile sur huit ans. En application de cette formule, et ce sont là des statistiques précises, les gains assurables aux termes de la Loi sur l'assurance-chômage ont augmenté de 93 p. 100 entre 1983 et 1993, alors que les gains moyens des travailleurs ont augmenté de la moitié de ce pourcentage, soit de seulement 47 p. 100.

À notre avis, il aurait fallu modifier la loi il y a deux ou trois ans. Il fallait modifier cette formule pour empêcher que les gains assurables n'augmentent deux fois plus rapidement que les revenus moyens des travailleurs, surtout en période de récession. Autrement dit, en 1983, les gains assurables et les gains moyens étaient identiques à 384\$. En 1993, les gains moyens étaient passés à 567\$, tandis que le maximum des gains assurables avait atteint 745\$.

C'est un programme qui dérape. Et cela se passe en période de faible inflation, puisque les revenus moyens n'augmentent pas beaucoup. . . cette année une augmentation de 4,9 p. 100 ce qui est ridicule. L'augmentation aurait dû être de 1,5 à 2 p. 100, tout au plus, soit le taux d'inflation cette année. Alors si vous voulez des idées sur la façon de ramener les choses dans l'ordre, en voilà une.

Je pourrais vous faire d'autres suggestions.

Le président: Quelqu'un d'autre devra reprendre le flambeau, car le temps de M. Samson est écoulé.

[Texte]

Mr. Robitaille: I have a point of order, Mr. Chairman.

Le témoin a fait une suggestion, et j'aimerais juste savoir si monsieur Samson serait d'accord avec la suggestion du témoin.

M. Samson: Nous sommes certainement ouverts à l'examen de toute suggestion qui serait faite à ce Comité. Faire autrement, ce ne serait pas dans l'intérêt du Comité.

• 1655

The Chairman: It was not a point of order, and I felt Mr. Samson deserved a chance to respond. You're both out of order.

Mr. Bevilacqua, we will not take away from your time. It's yours.

Mr. Bevilacqua: I would like to focus on the specific changes here and ask a very straightforward question. Given the present economic conditions that Canadian workers are facing today, do you feel a penalty of 12 weeks is not sufficient?

Mr. Reid: I'll try to be as factual as I can. I believe an employee who steals from his employer, who sexually harasses another employee, or who violently assaults another employee should not receive unemployment insurance benefits. Under the existing legislation, about 40,000 people a year who have done those things in the workplace have said, in my opinion, that they don't want to be employed, because if they're caught they get fired. My answer to your question for that category of people is that they ought not to receive any unemployment insurance, whether it's reduced benefits or not.

Mr. Bevilacqua: You're referring to that category, so I gather there are other categories. Can you talk about the other categories now?

Mr. Reid: The view of the Canadian Chamber of Commerce is that people who quit their jobs without just cause, as listed in the proposed legislation, or more importantly, who quit their jobs without just cause in terms of, if you like, the common law that's evolved on the administrative decisions made by officials in the department and by the appeal system...that body of law is sufficient to protect people who leave their jobs voluntarily with just cause. There are 225 of those a year out of 1.6 million on unemployment insurance.

Mr. Bevilacqua: Did you know the average penalty for voluntary quitters is approximately eight weeks? What does that figure mean to you?

Mr. Reid: Are you talking about voluntary quitters with just cause?

Mr. Bevilacqua: That's right.

Mr. Robitaille: That's the present system.

Mr. Reid: I don't think those people should receive unemployment insurance.

[Traduction]

M. Robitaille: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

The witness has made a suggestion and I would like to know whether Mr. Samson would agree with that suggestion.

Mr. Samson: We are certainly prepared to examine any suggestion made to this committee. It would not be in the best interest of the committee to act otherwise.

Le président: Ce n'est pas un rappel au Règlement et j'estime que M. Samson devait avoir l'occasion de répondre. Vous enf्रेignez tous deux le Règlement.

Monsieur Bevilacqua, ces interventions ne seront pas défalquées de votre temps de parole. Allez-y.

M. Bevilacqua: J'aimerais revenir aux changements précis qui sont proposés et vous poser une question très directe. Étant donné les difficultés économiques que vivent les travailleurs canadiens aujourd'hui, croyez-vous qu'une pénalité de 12 semaines n'est pas suffisante?

M. Reid: Je vais tenter de vous répondre en m'en tenant autant que possible aux faits. Je crois qu'un employé qui vole son employeur, qui harcèle sexuellement un autre employé ou qui en agresse un autre ne doit pas avoir droit aux prestations d'assurance-chômage. En vertu de la loi actuelle, environ 40 000 travailleurs par année qui agissent de la sorte en milieu de travail démontrent, à mon avis, qu'ils ne veulent pas être employés parce qu'ils savent qu'en se comportant comme ils le font ils risquent le congédiement. Pour cette catégorie de travailleurs, ma réponse à votre question c'est qu'ils ne devraient pas avoir droit à des prestations d'assurance-chômage quelles qu'elles soient, même pas à des prestations réduites.

M. Bevilacqua: Vous parlez de cette catégorie de travailleurs, j'en conclus donc qu'il y a d'autres catégories. Pouvez-vous nous parler maintenant des autres catégories?

M. Reid: La Chambre de commerce du Canada est d'avis que les gens qui quittent leur emploi volontairement sans motifs valables, tels qu'ils sont énumérés dans le projet de loi, ou ce qui m'apparaît plus important, ceux qui quittent leur emploi sans motif valable selon la jurisprudence que constituent les décisions administratives rendues par les fonctionnaires du ministère et les commissions d'appel... Cette jurisprudence est suffisante pour protéger ceux qui quittent leur emploi volontairement pour un motif valable. On en dénombre 225 000 par année sur les 1,6 million de prestataires d'assurance-chômage.

M. Bevilacqua: Savez-vous que la pénalité moyenne imposée à ceux qui quittent volontairement leur emploi est d'environ huit semaines? Que vous indique ce chiffre?

M. Reid: Voulez-vous parler de ceux qui quittent volontairement leur emploi pour un motif valable?

M. Bevilacqua: C'est exact.

M. Robitaille: C'est ce que prévoit le système actuel.

M. Reid: Je pense que ces gens-là ne devraient pas recevoir des prestations d'assurance-chômage.

[Text]

Mr. Bevilacqua: When they go in there, they're not getting the twelve weeks, they're getting an average of eight. Does it mean anything to you at all?

Mr. Reid: I'm trying to understand. My belief is that we ought to have an insurance fund that insures people in the labour force against unexpected, involuntary, temporary lack of work to tide them over so that they have a better chance of getting another job. People who voluntarily quit their jobs are not eligible unless they have just cause, as articulated through a whole series of decisions made by administrative officers and appeal courts, and including existing legislation in the proposed new legislation and the revised guidelines.

Mr. Bevilacqua: We also know one thing under the present system: that you must be ready, willing and actively looking for work to qualify for benefits.

Mr. Reid: To stay qualified for benefits.

Mr. Bevilacqua: That's a fact, right? I think if the system worked properly, at any point in time at which you were not doing that, you would just not qualify for benefits, so I'm really trying to figure out why this proposal is here. What we should be concentrating on is why the present is not working? That's the fundamental question.

Mr. Reid: When in current years you have 1.6 million people on unemployment insurance and all but 225,000 of them have no problem whatsoever with the program, then the program is working very well. You have to size the problem, you have to size the nature of the issue. I do not have the statistic here; maybe Sharon has. Correct me, but a very high percentage of the people who go on unemployment insurance—I think it's 80%—get a job before they complete using up the benefits. It's high. I don't have the facts right in front of me, but you can get those facts.

• 1700

The program is working very well from that point of view. I don't think one can let exceptions dictate how a general program should be run, particularly if you take a look at the professionalism of the public servants who are dealing with this, who are good union people, by the way. They're highly professional the way they have dealt with cases. The body of common practice is being built up. As we said in our opening presentation, the judgments—these aren't courts of law—tend to be in favour of the person who is unemployed in terms of the issue of voluntary leaving of a job.

Mr. Bevilacqua: Do you feel there is any possibility whatsoever that a person who quits for just cause will not receive benefits?

Mr. Reid: Out of 1.6 million cases, there is a possibility. Whether it's one person, 10 people, 100—

[Translation]

M. Bevilacqua: Quand ils se présentent au bureau de l'assurance-chômage, on ne leur impose pas une pénalité de 12 semaines mais bien une pénalité moyenne de huit semaines. Qu'est-ce que cela vous indique?

M. Reid: J'essaie de comprendre. J'estime que nous devons avoir une caisse d'assurance-chômage qui protège les travailleurs contre toute perte imprévue, involontaire et temporaire de travail afin de leur donner une meilleure chance de se trouver un autre emploi. Ceux qui quittent volontairement leur emploi ne sont pas admissibles aux prestations à moins qu'ils n'aient eu un motif valable de quitter leur emploi, selon toute la série de décisions rendues par des agents administratifs et des commissions d'appel et selon les dispositions de la loi actuelle, du projet de loi et des lignes directrices révisées.

M. Bevilacqua: Nous savons aussi qu'en vertu du système actuel le chômeur, pour être admissible aux prestations, doit être prêt et disposé à accepter un travail et qu'il doit se rechercher activement du travail.

M. Reid: Pour avoir droit aux prestations.

M. Bevilacqua: C'est un fait, n'est-ce pas? À mon avis, si le système fonctionnait bien, les chômeurs qui ne satisferaient pas à ces exigences n'auraient pas droit aux prestations. Je me demande donc quelle est la raison d'être de cette proposition. Nous devrions plutôt nous demander pourquoi le système actuel ne fonctionne pas? C'est là la question fondamentale.

M. Reid: Quand on constate que ces dernières années on compte 1,6 million de prestataires d'assurance-chômage qui n'ont aucun problème quel qu'il soit, à l'exception de 225 000 d'entre eux, alors on peut dire que le programme fonctionne très bien. Il s'agit de cerner l'ampleur et la nature du problème. Je n'ai pas les chiffres statistiques à portée de la main; Sharon les a peut-être. Vous me reprendrez si je me trompe, mais un très fort pourcentage de prestataires d'assurance-chômage—il me semble que c'est 80 p. 100—se trouvent un emploi avant d'épuiser leur droit aux prestations. C'est une proportion très élevée. Je n'ai pas les chiffres devant moi, mais vous pourrez les obtenir.

Le programme fonctionne très bien de ce point de vue là. J'estime qu'on ne peut laisser les exceptions nous dicter la façon d'administrer un programme de ce genre, particulièrement si l'on tient compte du professionnalisme des fonctionnaires qui sont appelés à prendre ces décisions, et qui sont de bons syndiqués... soit dit en passant. Les fonctionnaires examinent les dossiers de façon très professionnelle. Les décisions rendues au fil des ans ont valeur de jurisprudence. Comme nous l'avons dit dans notre exposé liminaire, les décisions—il ne s'agit pas ici de tribunaux—ont tendance à être favorables aux chômeurs qui ont quitté volontairement leur emploi.

M. Bevilacqua: Pensez-vous qu'il soit possible qu'une personne ayant quitté son emploi pour un motif valable pourrait se voir refuser des prestations?

M. Reid: Sur 1,6 million de cas, oui c'est possible. Que ce soit une personne, dix, cent. . .

[Texte]

Mr. Bevilacqua: You can't tell me.

Mr. Reid: No.

Mr. Bevilacqua: Basically, you can't tell me how many there would be. Is that what you're saying? There would be victims.

Mrs. Sparrow: It is speculation.

Mr. Bevilacqua: I don't think it's speculation. I think with a certain degree of certainty we can say that there are going to be people. . . I think it's the responsibility of government to provide statistics to us, and I don't think we have those.

I'd like to move on to something else. In your conclusion you said that the unemployment insurance system should be returned to insurance principles if the integrity and viability of the UI program is to be maintained and strengthened. What are those principles, according to you?

Mr. Reid: We in effect have been discussing that. If you have a program that's called an insurance program, from the point of view of the Canadian Chamber of Commerce, a business association, we believe it should be an insurance program; that is, it's insurance for people who are working, who pay into it to protect them from the involuntary loss of a job, to provide them with income and to some extent training, to enable them to get another job. That is what an insurance program is. It's unexpected. Anything that is in the present legislation that simply gives benefits to people who become unemployed in a predictable way, that is not an insurance principle. There are people who are currently receiving that.

Mr. Bevilacqua: You're in favour of using UI funds for training. Is that correct?

Mr. Reid: I have two points here. One, we believe that in this country we should have an active manpower policy to assist people who are unemployed to find work through training. The issue is whether that funding should come out of general government revenues or whether it should come out of an unemployment insurance fund. We're in favour of its coming out of other sources of funds.

We're in favour of the training, very strongly so. We've always raised the question whether it's proper and right to take it out of the insurance program. The fact that the government has done that up to a limit of, what is it, 12% or 15%... We are certainly supporting the active use of that money. Our concern is that the government—not just this government, but governments across Canada—may reduce the amount of money it spends on training from sources of funds other than the UI fund as it increases the funds within the UI, so the net effect might not be too great.

Mr. Bevilacqua: How do you see your role as a Chamber of Commerce representing business people in the field of training?

Mr. Reid: We're very active, both on the policy front and on the program front in the training area. I am actively on the executive committee of the Canadian Labour Market and Productivity Centre. In fact, tomorrow we are issuing a

[Traduction]

M. Bevilacqua: Vous ne pouvez pas me le dire.

M. Reid: Non.

M. Bevilacqua: Essentiellement, vous ne pouvez pas me dire combien de travailleurs risquent de se retrouver dans pareille situation. Est-ce bien ce que vous dites? Il pourrait y avoir des victimes.

Mme Sparrow: C'est là pure conjecture.

M. Bevilacqua: Je ne le pense pas. Nous pouvons dire avec un certain degré de certitude qu'il y aura des gens. . . J'estime qu'il appartient au gouvernement de nous fournir ces chiffres statistiques, mais je ne pense pas qu'ils soient disponibles.

Je vais passer à autre chose. Dans votre conclusion, vous dites qu'il faudrait rétablir les principes d'assurance du régime d'assurance-chômage si l'on veut maintenir et renforcer l'intégrité et la viabilité du régime. D'après vous, quels sont ces principes?

M. Reid: C'est justement ce dont nous parlons. La Chambre de commerce du Canada, une association commerciale, croit qu'un régime d'assurance doit être exactement cela, un régime d'assurance; et il faut que ce soit une assurance pour les travailleurs qui cotisent afin de se protéger contre la perte involontaire d'un emploi pour s'assurer d'un revenu et dans une certaine mesure d'une formation afin qu'il puisse se trouver un nouvel emploi. C'est ce que doit faire un régime d'assurance. Il faut que la perte d'emploi soit imprévue. Les dispositions de la loi actuelle qui permettent le versement de prestations à des gens qui perdent leur emploi de façon prévisible sont contraires aux principes de l'assurance. Il y a actuellement des gens qui touchent des prestations grâce à ces dispositions-là.

M. Bevilacqua: Vous êtes d'accord quant à l'utilisation des fonds de l'assurance-chômage pour la formation. Est-ce exact?

M. Reid: J'ai deux commentaires en réaction. D'abord, nous croyons que le Canada doit se doter d'une politique de main-d'oeuvre volontariste pour aider les chômeurs à se trouver du travail grâce à la formation. Il s'agit de savoir si la formation doit être financée à même les recettes générales du gouvernement ou si elle doit être financée à même la caisse d'assurance-chômage. Nous croyons qu'il faudrait trouver d'autres sources de financement.

Nous sommes très fermement en faveur de la formation. Nous avons toujours mis en doute l'opportunité de financer la formation avec les fonds de l'assurance-chômage. Le fait est que le gouvernement a prélevé 12 ou 15 p. 100, je ne sais plus au juste... Nous appuyons sans réserve l'utilisation optimale de ces fonds. Nous craignons que le gouvernement fédéral mais aussi les gouvernements provinciaux ne réduisent le financement de la formation grâce à des fonds autres que ceux de la caisse d'assurance-chômage au fur et à mesure qu'il augmentera les prélèvements sur la caisse de l'assurance-chômage, de sorte que l'effet net serait minime.

M. Bevilacqua: Quel rôle la Chambre de commerce qui représente le secteur des affaires doit-elle jouer en matière de formation?

M. Reid: Nous jouons un rôle très actif tant au niveau de l'élaboration des politiques qu'au niveau de la mise en place de programmes de formation. Je siège au comité exécutif du Centre canadien du marché du travail et de la

[Text]

report that was jointly arrived at by the union representatives, by people like me, and by CEOs of companies. That will be an exciting report. It says a lot about training. I think we went through a very interesting process to produce that report.

• 1705

The other program we are particularly proud of is called the Forum for International Trade Training. The Chamber of Commerce, together with other organizations, including Jim McCambly's, put this consortium together. We are deeply involved in a project involving the government but run by the private sector—labour, other business organizations and educational organizations—to meet a training need in Canada of people who have hands-on skill in doing international trade.

I am not talking about the MBA in international marketing from York University. We are talking much more about those at the community college level. How do you fill out an export order form? You have to know something about the laws of various countries. We are now being pilot tested in about eight different places, and the demand for that program is phenomenal.

The leadership for this did come from the private sector, but it took the personal support of Bernard Valcourt and Michael Wilson to make it a joint project with the federal government.

Mr. Bevilacqua: Do you think that is a place we should be using UI funds?

Mr. Reid: We are concerned that the training funds should come from a wide variety of sources and not just government. Those training funds should not be reduced if one uses more money from the UI fund.

M. Robitaille: Vous me permettez de souhaiter la bienvenue à M. Reid et à M^{me} Glover et de vous remercier pour votre exposé, un peu bref, mais il n'en demeure pas moins que lorsque vous soulignez l'importance de mettre un terme à des déficits si on veut espérer continuer d'avoir un programme d'assurance-chômage viable, je pense que la Chambre de commerce du Canada a bien saisi dès le départ l'objectif des mesures qui ont été annoncées par le ministre Mazankowski.

Dès le départ, avant d'aborder le sujet de la caisse d'assurance-chômage, j'ai remarqué que dans votre mémoire vous n'aviez pas abordé la question du gel des salaires des fonctionnaires, députés, ministres, premier ministre, gouverneur général et juges. Est-ce que je pourrais connaître la position de la Chambre de commerce du Canada sur ce gel des salaires?

Mr. Reid: We think it was the right move to take in terms of both setting an example and being able to reduce expenditures from what they otherwise would be.

M. Robitaille: À ce moment-là, est-ce que vous avez l'impression qu'une mesure semblable peut donner le ton dans l'ensemble de la gestion des salaires au Canada, particulièrement dans le secteur privé? Pensez-vous que cela a une bonne influence sur les orientations futures des administrations dites provinciales ou municipales, ainsi que du secteur privé? Est-ce que c'est un bon exemple à donner, selon vous, et est-ce que c'est un exemple que le secteur privé envisage de suivre?

[Translation]

productivité. En fait, demain nous allons publier un rapport qui est le fruit d'une collaboration entre des représentants syndicaux, des gens comme moi, et des PDG. Ce rapport sera très intéressant. On y parle beaucoup de la formation. À mon avis, la démarche que nous avons suivie pour produire ce rapport est très intéressante.

Nous sommes aussi très fiers d'un autre programme, le Forum pour la formation en commerce international. La Chambre de commerce a collaboré avec d'autres organismes, y compris celui de Jim McCambly, afin d'organiser ce programme. Le gouvernement participe à ce programme, mais il est administré par le secteur privé—des syndicats, d'autres organismes du milieu des affaires et des institutions d'enseignement—dans le but de former, au Canada, des gens qui ont déjà une certaine expérience pratique dans le commerce international.

Il ne s'agit pas du MBA en marketing international offert par l'Université York. Ce programme est beaucoup plus axé sur la formation donnée dans les collèges communautaires. On explique aux étudiants comment remplir une demande de permis d'exportation, par exemple. Ces gens doivent connaître les lois de divers pays. Nous faisons des projets pilotes dans huit collectivités différentes, et la demande pour ce programme est extraordinaire.

C'est le secteur privé qui a mené dans ce domaine, mais il a fallu l'appui personnel de Bernard Valcourt et de Michael Wilson pour en faire un projet commun avec le gouvernement fédéral.

M. Bevilacqua: Croyez-vous que nous devrions utiliser les fonds de l'assurance-chômage pour ce genre de projet?

M. Reid: Nous voulons que les fonds pour la formation viennent d'une vaste gamme de sources, non seulement des gouvernements. Si on prend davantage d'argent de la caisse de l'assurance-chômage, on ne devrait pas réduire ces fonds destinés à la formation.

Mr. Robitaille: Please allow me to welcome Mr. Reid and Mrs. Glover, and to thank you for your presentation. It was somewhat brief, but all the same, when you stressed the importance of eliminating deficits so that we still can have a viable unemployment insurance program, I think that the Canadian Chamber of Commerce has properly understood, right from the beginning, the objective of the measures that Mr. Mazankowski announced.

Before we talk about the unemployment insurance fund, I would like to say that I notice that in your brief you did not touch on the issue of the wage freeze for government officials, members of Parliament, Ministers, the Prime Minister, the Governor General and judges. Could you tell us what the Canadian Chamber of Commerce's position is on this wage freeze?

M. Reid: À notre avis, le gouvernement a fait la chose qu'il fallait pour montrer un bon exemple et pour réduire les dépenses.

Mr. Robitaille: Do you think that a similar measure could set the right tone for wages throughout Canada, particularly in the private sector? Do you think that this wage freeze will have a good influence on the future directions of provincial and municipal governments, as well as the private sector? Do you believe that the government is setting the right example, and is it an example the private sector is planning to follow?

[Texte]

M. Reid: C'est un très bon exemple pour tout le monde.

M. Robitaille: Alors, on s'entend bien, on s'entend tellement bien sur cette question qu'on va revenir à la question de l'assurance-chômage. Des témoins qui ont comparu devant le Comité ont affirmé d'emblée que des mesures contenues dans le projet de loi C-113 auraient probablement pour effet d'augmenter les pouvoirs de l'employeur sur l'employé et risquent de créer des abus de la part de l'employeur envers l'employé.

• 1710

Je m'explique: on a vu, d'ailleurs, un exemple dans *Le Devoir*, il y a environ un mois ou un mois et demi, si je ne me trompe, où un employeur a averti ses employés qu'il allait réduire leurs salaires de 30 p. 100 et il leur a dit: «Si vous n'acceptez pas cette baisse de salaire, je vais vous congédier et vous n'aurez pas votre assurance-chômage».

Dès le départ, je dois vous dire que l'exemple est un peu faux, parce qu'il est reconnu dans le projet de loi que l'employé, dans une situation semblable, aurait le droit de refuser ce changement de salaire et pourrait, en ce sens, quitter son emploi et être admissible aux prestations de l'assurance-chômage sans aucune pénalité. C'est un élément, je pense, que ceux qui s'opposent au projet ont oublié de souligner.

Mais ma question est celle-ci: est-ce que vous avez l'impression que les opposants au projet de loi C-113 ont raison d'affirmer que le projet de loi C-113 pourrait donner des pouvoirs accrus aux employeurs pour abuser des employés? J'aimerais connaître votre opinion là-dessus.

Ms Glover: We don't agree that it gives employers more power over employees. I don't think that's the intent, and we wouldn't support anything that gave employers such powers. The issue around this bill and the reduction of benefits is that over the past 18 months premiums have gone up by about 33% for members and for employees. I'd like to know if those who oppose the bill have gone to employees to say that this will cost them an extra \$100 or so in unemployment insurance premiums. I don't think anybody's asked them if they are willing to pay that.

We've talked to employers, and they are fed up. They are unable to pay any more increases. UI is only one type of indirect tax that employers are subject to. CPP, pension benefits, and health benefits—these are out of the employer's control and this is one step in trying to control one of those indirect taxes. That is the key issue for us.

M. Robitaille: Vous parlez de la charge fiscale des employeurs qui est très élevée; et même la charge fiscale de l'ensemble des contribuables est très élevée, on ne s'en cachera pas, on le sait. Si le gouvernement ne prend pas les mesures contenues dans le projet de loi C-113 qui vise à rationaliser un peu l'utilisation du système, à contrôler les dépenses du système plutôt que d'augmenter les cotisations, mais choisit l'autre alternative, qui consiste à augmenter les cotisations d'assurance-chômage, et pour l'employeur, et pour l'employé, quel effet cela pourrait-il avoir, selon vous, sur l'ensemble de la PME au Canada ainsi que sur le chômage? On me donnait l'information selon laquelle 20 sous

[Traduction]

Mr. Reid: It's a very good example for everyone.

Mr. Robitaille: So we agree on that. Given that we are in such agreement on this issue, we will go back to the issue of unemployment insurance. Some witnesses who appeared before the committee said straight off that certain measures found in Bill C-113 would probably increase the powers of employers over employees and could lead employers to abuse employees.

Let me explain what I mean: we saw one such example about a month or a month and a half ago in *Le Devoir*. Unless I am mistaken, an employer notified his employees that he was going to reduce their wages by 30%. He said to them: "If you do not accept this cut in wages, I am going to fire you and you won't get your unemployment insurance."

I have to tell you that this example is somewhat misleading because the bill specifies that in such a situation, the employee would be entitled to refuse this change in wages and could leave his job and be eligible for unemployment insurance benefits without any penalty. I think that the opponents of this bill have neglected to stress this particular aspect of the matter.

Now here is my question: do you think that the opponents of Bill C-113 are correct in saying that this bill could give employers greater power to abuse employees? I would like to hear your opinion on this matter.

Mme Glover: Nous ne sommes pas d'accord pour dire que ce projet de loi pourrait donner des pouvoirs accrus aux employeurs sur les employés. Telle n'est pas l'intention du projet de loi, et nous n'appuyons pas des mesures qui donneraient de tels pouvoirs aux employeurs. Si on veut faire adopter ce projet de loi et si on veut réduire les prestations, c'est parce que depuis 18 mois les cotisations ont augmenté d'environ 33 p. 100 pour les membres et pour les employés. Est-ce que les gens qui s'opposent à ce projet de loi ont expliqué aux employés qu'ils risquent de payer 100\$ de plus en cotisations d'assurance-chômage? Je ne crois pas qu'on leur ait demandé s'ils sont disposés à payer ces majorations.

Nous avons consulté les employeurs, et ils en ont assez. Ils ne sont plus capables de payer d'autres augmentations. L'assurance-chômage n'est qu'une taxe indirecte que les employeurs doivent payer. Ils doivent aussi payer la RPC, les pensions, et les soins de santé—les employeurs n'ont pas aucun droit de regard sur ces coûts, et ce projet de loi représente une tentative de contrôler une de ces taxes indirectes. Selon nous, c'est cela la question clé.

Mr. Robitaille: You say that employers have to bear a very high tax burden, and indeed, all taxpayers are bearing a very high tax burden, we can't hide the fact, we know it. If the government does not take the measures found in Bill C-113 in order to rationalize the use of this system somewhat, in order to control the expenditures of the system rather than increase premiums, if the government chooses the other alternative, i.e. increasing unemployment insurance premiums, what would be the effect on employers and on employees? What do you think the effects would be on the small business sector in Canada and on unemployment? I have been told that if the unemployment insurance premiums

[Text]

d'augmentation des cotisations d'assurance-chômage pouvait créer au Canada 30 000 chômeurs de plus. Est-ce que c'est une donnée qui vous semble réaliste?

Mr. Reid: Mr. Chairman, right now the total tax burden in this country is about 15% or 16% higher than it is in the U.S. The U.S. is our main export market, and is increasingly so. Some of you may have seen the recent articles saying that we're taking a larger share of the American market relative to others, so we have business people out there who are getting those markets, but they're doing it despite Canada having taxes which are 15% higher.

The idea of increasing taxes—and a UI premium is a form of tax—right now is ludicrous. Certainly the bankruptcy statistics look a bit better than they did last year, but they're still terrible. To add to the tax on labour at a time when you want small-and medium-sized businesses in particular to hire more people is the totally wrong thing to do. The economists will say you're increasing the price of labour and decreasing the cost of capital as interest rates come down, so if you're a small business, you're going to put in more capital equipment—a computer—rather than hiring somebody.

• 1715

It's a poll tax. We're talking about a poll tax on labour here. It's entirely the wrong thing to do. We should be taking off taxes on labour if we want businesses to hire more labour, not making it more expensive to hire people. That's why there's this holiday for at least for two years for some small businesses.

I think the alternative of increasing the cost to business—all business, big business, too, with large labour forces—would result in more unemployment in this country than the measures here will.

M. Robitaille: Monsieur Reid, vous venez de souligner un point très important concernant la compétitivité de nos PME sur le marché américain. Une baisse de compétitivité pourrait se traduire par des pertes d'emplois importantes. Mais est-ce qu'il n'est pas exact, aussi, de dire qu'une augmentation des cotisations d'assurance-chômage pour les travailleurs est une diminution de leur pouvoir d'achat et, par le fait même, créer un secteur de consommation moins actif, ce qui pourrait se traduire par des pertes d'emplois?

Ms Glover: Exactly. That's precisely the point we were getting at. It does reduce the amount of money the employers have to invest in more people or more equipment or to spend on anything useful.

M. Robitaille: Juste pour finir, monsieur le président. . .

The Chairman: You're stretching a point, Mr. Robitaille.

M. Robitaille: Je serai vraiment bref, monsieur le président.

[Translation]

are increased by 20 cents, 30,000 more Canadians will be out of work. Does this seem realistic to you?

M. Reid: Monsieur le président, à l'heure actuelle, le fardeau fiscal global au Canada est de 15 à 16 p. 100 plus élevé qu'aux États-Unis. De plus en plus, les États-Unis constituent notre principal marché d'exportations. Peut-être quelques-uns d'entre vous ont lu certains reportages récents qui disent que nous gagnons une plus grande part du marché américain, par rapport à d'autres pays, alors des gens du milieu des affaires font des percées dans ces marchés, mais ils le font en dépit du fait que les taxes sont 15 p. 100 plus élevées au Canada.

Il serait tout à fait ridicule d'augmenter les taxes à l'heure actuelle, et les cotisations d'assurance-chômage sont un fonds de taxe. Il est évident que les chiffres au sujet des faillites sont un peu meilleurs que ceux de l'année passée, mais ils sont encore affreux. C'est se leurrer complètement que de vouloir augmenter la taxe sur la main-d'oeuvre à un moment où l'on veut encourager les petites et les moyennes entreprises à engager de nouveaux employés. Un économiste vous dirait qu'en faisant cela vous augmentez le prix de la main-d'oeuvre alors que la baisse des taux d'intérêt fait diminuer le coût du capital. Cela étant, une petite entreprise sera portée à opter pour de nouveaux équipements—un ordinateur par exemple—plutôt que pour un employé supplémentaire.

Ça commence à ressembler à une contribution censitaire, une taxe sur la main-d'oeuvre. C'est justement ce qu'il conviendrait d'éviter. On devrait, si l'on veut encourager les entreprises à engager davantage de personnes, supprimer les taxes sur la main-d'oeuvre et non pas rendre plus onéreuse la création de nouveaux emplois. C'est pour cela qu'on prévoit, pour certaines petites entreprises, cette exonération d'au moins deux ans.

La solution qui consisterait à accroître les coûts des entreprises—de toutes les entreprises, c'est-à-dire également des grandes entreprises ayant des effectifs importants—entraînera un taux de chômage plus important que les mesures envisagées dans ce texte.

Mr. Robitaille: Mr. Reid, you have just raised a very important issue with regard to the competitiveness of our small businesses on the US market. A decrease in competitiveness might mean the loss of a considerable number of jobs, but would it not also be true that an increase in the employees' share of unemployment insurance premiums means a drop in their purchasing power which, in turn, means a slackening of consumer spending, which could bring about a loss of jobs?

Mme Glover: Exactement. C'est justement ce que nous voulions arriver à faire comprendre. Cela réduit l'argent que les employeurs pourraient affecter soit à la création d'emplois, soit à l'achat de nouveaux équipements ou autres dépenses productives.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, a final word. . .

Le président: Monsieur Robitaille, vous dépassez la limite.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I shall be very brief.

[Texte]

Ce qui revient à dire que lorsqu'on affirme que par ces mesures des régions peuvent être affectées économiquement, on pourrait aussi affirmer qu'une augmentation des cotisations des travailleurs pourrait affecter les régions économiquement de façon aussi importante, sinon plus?

Mr. Reid: I'd say unequivocally that the 33% increase in the premiums, having been paid by employers and employees, has put a number of medium-sized and small businesses out of business. It has been the margin of error. It's the margin that has done it. When you add it to everything else they have to do—environmental regulations, putting in new kinds of equipment—all of sudden they're smacked in 18 months with a 33% increase. They just said "Poof" and moved down to the States.

If you keep increasing taxes, particularly poll tax on labour, you're not going to increase employment in this country. That's part of the—

The Chairman: That was Mr. Robitaille's "another small point". Can we move on to Mrs. Sparrow, please.

Mr. Robitaille: Thank you for your generosity, Mr. Chairman.

Mrs. Sparrow: Thank you very much, Mr. Chairman. I, too, want to welcome the Canadian Chamber of Commerce.

I have a couple of questions. I think, Mr. Reid, you were discussing with Mr. Robitaille the tax burdens. Yes, they are too high in Canada, on the employers' side, the taxpayers' side, and the employees' side. But a year ago February, last February, Mr. Mazankowski announced—now, this is on personal income tax—a 1% reduction July 1, to be followed by another 1% reduction January 1. If I recall, at least three provinces moved in and took up the capital, the moneys that the finance minister wished to put back into the economy. While I agree with you that tax burdens are extremely heavy, we need to work with all levels of government to make sure we're all obtaining the same goal.

Ms Glover: We couldn't agree more. We do work with the provincial governments through our provincial chambers of commerce to encourage them to work with the federal government on the tax burden issue and on fiscal responsibility. There are so many areas where the provinces currently have little or no communication with the federal government. It is inconceivable to outsiders how we run our fiscal house in Canada.

• 1720

Mrs. Sparrow: It's inconceivable to a lot of the taxpayers, too.

Ms Glover: I would agree with that.

[Traduction]

So that when we say that these measures will have an economic impact on various regions, we could just as easily say that an increase in employee premiums could have as great an economic impact, if not greater, on the regions?

M. Reid: Je peux affirmer que l'augmentation de 33 p. 100 du montant des cotisations, augmentation assumée par les employeurs et par les employés, a entraîné la fermeture de certaines petites et moyennes entreprises. C'est la marge de tolérance. Le point de rupture a été atteint. Outre cela s'ajoutent toutes les autres mesures—la réglementation sur l'environnement, l'acquisition de nouveaux équipements—puis, tout d'un coup, une augmentation de 33 p. 100 en 18 mois. C'est ainsi qu'il y a des entreprises qui ont baissé pavillon et qui sont allées s'installer aux États-Unis.

Si vous continuez à augmenter les impôts, et en particulier cette taxe sur les employés, vous n'allez pas obtenir une augmentation du nombre des emplois. C'est justement. . .

Le président: C'était l'autre «petite question» de M. Robitaille. Pourrions-nous maintenant passer la parole à M^{me} Sparrow?

M. Robitaille: Monsieur le président, je vous remercie de votre indulgence.

Mme Sparrow: Merci, monsieur le président. Je tiens, à mon tour, à souhaiter la bienvenue au représentant de la Chambre de commerce du Canada.

J'aurais quelques questions à poser. Monsieur Reid, avec M. Robitaille, vous discutiez du fardeau fiscal. Au Canada, les impôts sont effectivement trop élevés, aussi bien en ce qui concerne les employeurs, qu'en ce qui concerne les contribuables et les employés. Mais, il y a un peu plus d'un an, c'est-à-dire en février de l'année dernière, M. Mazankowski annonçait—il s'agit là de l'impôt sur le revenu des particuliers—une baisse de 1 p. 100 à partir du 1^{er} juillet, une autre baisse de 1 p. 100 devant intervenir le premier janvier. Si j'ai bonne mémoire, trois provinces au moins ont décidé de s'approprier les sommes que le ministre des Finances avait entendu réintroduire dans l'économie. Je suis d'accord avec vous que le fardeau fiscal est extrêmement lourd, mais il va falloir que les divers paliers de gouvernement s'entendent sur les buts à poursuivre.

Mme Glover: Nous sommes entièrement d'accord sur ce point. Par l'intermédiaire des Chambres de commerce provinciales, nous travaillons de concert avec les gouvernements des provinces et nous les encourageons à collaborer avec le gouvernement fédéral dans le domaine de la fiscalité. Il existe tellement de domaines dans lesquels, à l'heure actuelle, les provinces collaborent à peine avec le gouvernement fédéral. Les observateurs étrangers ont beaucoup de peine à comprendre le fonctionnement de notre régime fiscal canadien.

Mme Sparrow: Beaucoup de contribuables ont, eux aussi, du mal à le comprendre.

Mme Glover: Effectivement.

[Text]

Mrs. Sparrow: Generally speaking, people don't mind paying taxes if they know their money's being well spent. But I think all levels of government must work toward the same goal, which has to be less taxes and therefore more money in the system.

I have one other little question about training. Mr. Reid, you were talking about up to 15% of the UI fund going to training. Does that compare with other countries? Do they utilize part of their UI funds for training for their workers?

Mr. Reid: I'm afraid we just don't have that kind of information. We could try to find out.

Mrs. Sparrow: I just thought perhaps you had some information.

Mr. Reid: The key is an active manpower policy, regardless of how you do that. Of course the UI fund and program is simply one instrument for achieving that.

Mrs. Sparrow: You've mentioned many very progressive statements with regard to the general taxation portfolio. To lower the UI demands on both employers and employees for their contributions, we almost have to take a look at not only the tax structure but the welfare structure too. You're talking about a huge area. Once you start moving this, it all moves over there too.

Mr. Reid: There's so much one can say on this issue. What we need in this country is a fundamental review of our whole education and training system for young people and older workers and how that system is managed. It's just ludicrous what we're doing in this country in that area. We have to take a look at the management of the whole health care and hospital system. We can't just say it's not a federal government responsibility—

Mrs. Sparrow: It's everybody's.

Mr. Reid: It's everybody's. We have been saying there are three levels and the third level is the whole social welfare network. I'm not too sure whether one should include the insurance program in that, but obviously it's important.

We have to come to grips with those three massive programs in this country. It is the business point of view that politicians must decide to lower their rhetoric on a partisan basis. They must decide the country is more important than parties, more important than the federal government and more important than the provincial governments. Until we decide we're in a crisis situation, face those kinds of problems and do something about them, we're not being very fair to our children by leaving them with these debts.

Mr. Bevilacqua: You're aware of the reduction from 60% to 57% of average weekly insurable earnings. Do you think we should perhaps go to a lower percentage?

[Translation]

Mme Sparrow: D'une manière générale, les gens ne répugnent pas à payer leurs impôts s'ils sont persuadés que leur argent va être bien dépensé. Mais je crois que tous les paliers de gouvernement doivent agir en fonction d'un même objectif qui est la baisse des impôts et, par conséquent, l'augmentation des moyens de paiement en circulation.

J'aurais une autre petite question touchant le domaine de la formation. Monsieur Reid, vous avez parlé, tout à l'heure, de consacrer jusqu'à 15 p. 100 des fonds de l'assurance-chômage à des programmes de formation. Qu'en est-il dans les autres pays? Consacrent-ils, eux aussi, une partie des fonds de l'assurance-chômage à la formation de la main-d'oeuvre?

M. Reid: Nous ne disposons malheureusement pas de ce type de renseignements. Nous pourrions essayer de nous informer sur ce point.

Mme Sparrow: Je pensais que vous le sauriez peut-être.

M. Reid: L'important c'est une politique dynamique de la main-d'oeuvre, quels que soient par ailleurs les moyens employés. Il est clair que l'assurance-chômage ne représente qu'un moyen d'y parvenir.

Mme Sparrow: Vous avez évoqué de très nombreuses déclarations progressives en matière de fiscalité générale. Pour réduire le montant des contributions à l'assurance-chômage payées par les employeurs et par les employés, il faudrait non seulement réfléchir sur notre régime fiscal mais également sur nos régimes d'assistance sociale. Vous voyez l'ampleur du problème. Les mesures prises dans un domaine vont, bien sûr, avoir des répercussions ailleurs.

M. Reid: Il y aurait tant à dire sur tout cela. Il faudrait qu'au Canada on puisse revoir tout notre système d'éducation et de formation des jeunes, certes, mais aussi des travailleurs d'un certain âge et réfléchir globalement à la manière dont tout cela fonctionne. Notre politique dans ce domaine est absolument invraisemblable. Il va falloir se pencher sérieusement sur le dossier de la santé et de notre système hospitalier. Il ne sert à rien de rappeler qu'en ce domaine la responsabilité n'incombe pas au gouvernement fédéral. . .

Mme Sparrow: Cette responsabilité incombe à tous et chacun.

M. Reid: À tout le monde. Il s'agit, d'après nous, d'un problème à trois niveaux et le troisième niveau c'est, justement, les programmes d'assistance sociale. Je ne suis pas certain qu'il convienne d'inclure dans cela le programme d'assurance, mais il est clair qu'il constitue un élément important.

Nous allons donc devoir repenser notre façon de gérer ces trois programmes énormes. Le milieu des entreprises estime que le personnel politique va devoir taire ses querelles partisans et décider que le plus important c'est le pays et non pas les partis, le gouvernement fédéral ou le gouvernement des provinces. Tant que nous n'aurons pas accepté le fait que nous nous trouvons confrontés à une crise, tant que nous refuserons de faire face à ces très graves problèmes, nous continuerons à nous montrer injustes envers nos enfants en faisant peser sur leurs épaules le lourd fardeau de cet endettement.

M. Bevilacqua: Vous savez qu'on a réduit le montant des prestations qui, de 60 p. 100, passe à 57 p. 100 de la moyenne des rémunérations hebdomadaires assurables. Pensez-vous qu'il conviendrait de le réduire encore davantage?

[Texte]

Mr. Reid: I think we need a lot more facts and analysis about what is happening in other jurisdictions. Where is Canada situated in terms of the level of insurable earnings and the percentage that could be paid? I think members of this committee really need to have that kind of data. We are not experts in this program.

To answer your question in a technical sense, obviously one way of getting the program into control, which it still won't be at \$7.5 billion, is to reduce the benefit level even more. That's an option, but there's another variable in this. The level of insurable earnings went up 4.9% and the percentage one can get goes from 60% to 57%. I come back to those statistics I talked about earlier. The matter of insurable earnings is one of the key variables that the most weight should be put on. The level of insurable earnings has doubled in 10 years when the average wage rate has only gone up 47%, or half of that. There's something wrong systemically with this program when it spins out of control. Until we come to grips with these kinds of things in the program, we can quibble about 60%, 57%, 58%, 56%.

• 1725

Ten years ago, if it made sense for insurable earnings to be equal to average earnings, surely to goodness it makes sense in 1993, with an inflation rate of under 2%, for insurable earnings to be equal to average earnings. Average earnings are \$567, insurable earnings today are \$745. That's a difference of \$178. What justification is there for a difference of \$178 in 1993 when 10 years ago, in 1983, it was equal? If you want to get at the real issues in this program, you've got to get at those kind of facts. You have to put the kinds of weight on those factors that are important.

Mr. Bevilacqua: You're saying that this bill doesn't really address the real problems.

Mr. Reid: No. I said that in my opening statement.

Mr. Bevilacqua: It's just tinkering on the sidelines.

Mr. Reid: I wouldn't say it's tinkering. A billion dollars is a lot of money.

I remember that a guy called C.D. Howe asked in his last election, what's a million? You're saying, what's a billion? No, I'm kidding. A billion dollars is a lot.

Mr. Bevilacqua: No, no. I got the joke.

Mr. Reid: You're right. We're still left with a \$7.5 billion deficit on a program of expenditures at \$20 billion. It's ludicrous. We're managing the country as though it's some kind of crap game when we have that kind of situation.

Mr. Bevilacqua: Of course, lowering unemployment by 1% would save us \$2 billion.

Mrs. Sparrow: But it's how you get there.

[Traduction]

M. Reid: Il faudrait, avant cela, en savoir beaucoup plus sur ce qui se passe dans les autres pays. Où se situe le Canada en ce qui concerne le taux des rémunérations assurables et le montant des prestations? Il faudrait, je crois, que les membres du comité puissent savoir tout cela. Nous ne sommes pas experts en la matière.

Pour donner à votre question une réponse technique, je vais dire que un des moyens de mieux maîtriser nos dépenses en ce domaine—mais ce n'est pas cela qui va nous faire économiser 7,5 milliards de dollars—serait de réduire encore davantage le niveau des prestations. Ce serait, évidemment, une solution, mais il faut tenir compte d'un autre facteur. En effet, le seuil de la rémunération assurable a augmenté de 4,9 p. 100 alors que la part des prestations est passée de 60 p. 100 à 57 p. 100. J'en reviens aux chiffres que j'avais évoqués tout à l'heure. Or, le seuil des rémunérations assurables est une des variables auxquelles il convient d'accorder un maximum d'importance. En dix ans, le seuil des rémunérations assurables a doublé alors que la rémunération moyenne n'a augmenté que de 47 p. 100, c'est-à-dire la moitié à peu près. Il est clair qu'il y a quelque chose qui cloche puisque ce programme nous échappe. À quoi bon nous demander s'il convient de fixer le taux à 60, 57, 58 ou 56 p. 100, si nous ne parvenons pas à régler ce genre de problème.

Si, il y a dix ans, il semblait bon de fixer le seuil de la rémunération assurable au niveau de la rémunération moyenne, je ne vois pourquoi nous n'en ferions pas de même en 1993 alors que le taux d'inflation est inférieur à 2 p. 100. Aujourd'hui, la rémunération moyenne est de 567\$ alors que le seuil de la rémunération assurable est fixé à 745\$. Cela fait une différence de 178\$. Pourquoi, en 1993, cette différence de 178\$ alors qu'il y a dix ans, en 1983, les deux étaient au même niveau? Si l'on veut parvenir à résoudre les problèmes fondamentaux, il va falloir tenir compte de tout cela. Il faut accorder davantage de poids aux facteurs les plus importants.

M. Bevilacqua: Vous voulez donc dire que ce projet de loi ne permettra pas en fait de régler les véritables problèmes?

M. Reid: Non. Cela, je l'ai dit dans mon exposé.

M. Bevilacqua: Ce serait juste du rafistolage, donc?

M. Reid: Je n'appellerais pas cela du rafistolage. Un milliard de dollars, ça fait beaucoup d'argent.

Je me souviens qu'un jour un certain C.D. Howe avait, au cours de sa dernière campagne électorale, posé la question Qu'est-ce qu'un million de dollars après tout? Vous nous demandez, aujourd'hui, qu'est-ce qu'un milliard de dollars? Non, je plaisante. Mais un milliard de dollars ça fait beaucoup d'argent.

M. Bevilacqua: Vous plaisantiez, j'avais compris.

M. Reid: Vous avez raison. Mais nous continuons à enregistrer un déficit de 7,5 milliards de dollars sur un budget de 20 milliards. C'est ridicule. On dirait, avec une situation comme cela, qu'on gère nos finances comme un jeu de hasard.

M. Bevilacqua: Bien sûr, on pourrait économiser 2 milliards de dollars en réduisant de 20 p. 100 le nombre de chômeurs.

Mme Sparrow: Oui, mais comment y arriver?

[Text]

Mr. Reid: Whether it's \$1 billion, \$2 billion, you're right. The real answer is—

Mr. Bevilacqua: So a lot of energy really should be directed towards creating employment in Canada.

Mr. Reid: Oh, if you want to talk about what we should be doing in terms of trade development and so forth, I'll come back. The real issue is—

The Chairman: I'd love to talk about it, but not at this committee. Mr. Bevilacqua, please wind up.

Mr. Bevilacqua: I have two other questions.

Are you concerned about the impact this bill is going to have on the notion of underemployment, on people who perhaps will not risk moving on to other jobs? This relates to young people in particular, who are going to start at low-end jobs and will want to progress. Now there's this element of fear that perhaps their next job is not going to work out. If they have to quit as a result, or get fired as a result, they're going to have a problem. They're not going to have benefits.

Underemployment does exist. We are not operating to maximum efficiency in this country. You know better than everybody else.

Mrs. Sparrow: It's true.

Mr. Bevilacqua: I think it's something we should address. There's also the issue of pushing people from the UI rolls onto the welfare rolls of the country after they exhaust UIC. What are your thoughts on that?

Ms Glover: We'll start with your first question, about job security and young people being afraid to move on. If I may use a cliché, these are the 1990s. There's no such thing as job security any more—for anyone. So any young person who doesn't seek a job or will move from job to job only if it's secure is not going anywhere. I think someone should tell him that pretty quickly.

It's my understanding that when most people move on to another job, another job is lined up. They hope it will work out, but they examine all their options. I don't think it will affect your underemployed scenario. It doesn't work with us, in my opinion.

In terms of pushing more people onto welfare rolls, that's a problem. I think provinces and municipalities have been finding that out during this recession, that when people fall off unemployment... As Mr. Reid has pointed out, if the statistics are right, if 80% of people who are on unemployment insurance do find another job, then people are moving and they're not moving onto the welfare roles. I think it's a serious problem in a recession. That's what happens, but I'm not sure how to solve it.

[Translation]

M. Reid: Vous avez raison. Qu'il s'agisse d'un milliard ou de deux milliards de dollars, ce qui est vrai c'est que. . .

M. Bevilacqua: Il faudrait donc consacrer beaucoup d'efforts à la création d'emplois au Canada.

M. Reid: Oh, si vous voulez parler maintenant de ce que nous devrions faire pour améliorer notre commerce et ainsi de suite, j'y reviendrais. Le véritable problème c'est. . .

Le président: Je voudrais bien parler de cela, mais ce n'est pas le propos de ce comité. Monsieur Bevilacqua, ayez l'obligeance de conclure.

M. Bevilacqua: J'ai encore deux questions à poser.

Avez-vous pensé aux effets que ce projet de loi va avoir sur le concept de sous emploi, des gens qui ne tiennent pas à prendre le risque de changer d'emploi? Cela touchera surtout les jeunes qui prennent des emplois de début et qui voudront avancer. Je parle de la crainte qu'il peuvent éprouver à l'idée d'échouer dans leur prochain emploi. Ainsi, s'ils sont contraints de démissionner ou s'ils sont mis à pied, ils seront mal en point s'ils n'ont pas droit aux prestations.

Le sous emploi est un problème réel. Ici, au Canada, nous ne tournons pas au maximum de nos capacités. Vous êtes bien placée pour le savoir.

Mme Sparrow: C'est exact.

M. Bevilacqua: Or, il s'agit d'un problème dont il faudrait s'occuper. Il y a par ailleurs le problème des gens qui n'ont plus droit à l'assurance-chômage et qui se voient contraints de recourir à l'aide sociale. Que pensez-vous de tout cela?

Mme Glover: D'abord, votre première question qui porte sur la sécurité d'emploi et sur la situation des jeunes qui vont peut-être hésiter davantage à changer d'emploi. Au risque de paraître banale, je vous rappelle que nous sommes dans les années quatre-vingt-dix. La sécurité de l'emploi n'existe plus—pour personne. Donc, un jeune qui ne recherche pas activement un emploi, ou qui n'accepte de changer d'emploi que si on lui garantit telle ou telle condition, n'avancera pas. Il conviendrait de le lui dire d'emblée.

Comme je le comprends, dans la plupart des cas, quand quelqu'un décide de changer d'emploi c'est qu'il a en déjà trouvé un nouveau. Il espère que cela marchera, mais il est conscient des aléas. Je ne pense donc pas que cela va vous beaucoup affecter la situation quant au sous-emploi. J'estime que le problème n'est pas là.

Il en est tout autrement, par contre, de l'accroissement des gens inscrits à l'assistance sociale. Les provinces et les municipalités s'en sont aperçues tout au long de cette récession avec les gens qui arrivent à la fin de leurs prestations d'assurance-chômage. . . Ainsi que le faisait observer M. Reid, et dans la mesure où nos chiffres sont exacts, si 80 p. 100 des personnes touchant l'assurance-chômage retrouvent un emploi, ça en fait autant qui ne s'inscrivent pas à l'aide sociale. En période de récession, cela constitue un sérieux problème, c'est ce qui se passe, mais je ne sais pas vraiment comment le résoudre.

[Texte]

[Traduction]

• 1730

Mr. Bevilacqua: We have 2.2 million Canadians on welfare. That's a fact. They come from somewhere. When you exhaust your UI, if you can't find work—and given the conditions today it's very difficult to find work—where do you go? You go onto welfare. There's no other option left for Canadians.

I just think this bill really downplays the real social and economic impacts of the bill. It's quite sexy to say that you're going to cut deficits, but there are social and human costs associated with this bill that I think go unnoticed. We try to raise them, but there are some deep problems that may result as a consequence of this bill.

The Chairman: In fairness to Mr. Couture, I have to point out that the opposition didn't share their time any better than he did, but I think we'd find agreement to let Mr. Samson ask a couple of questions.

Mr. Couture: Who decided that?

Mr. Samson: The chairman did.

The Chairman: I'm just assuming you're going to be cooperative. I'm sorry. Do you want to respond to the last comment of Mr. Bevilacqua?

Mr. Reid: I would simply come back to a very basic point, and I don't apologize for this. In 1983 maximum insurable earnings were \$385. Average earnings in the labour force was \$384, equal. In 1993 insurable earnings are up to \$745 and average earnings are \$567, a difference of \$178. We have a rich program here, relative to 1983, which we can't afford.

The Chairman: Mr. Samson, could you be quick, please? I'm getting the high sign that some people do want to get going and get prepared for other meetings.

Mr. Samson: I'll be as brief as I possibly can.

We have a chart before us, and you used the figure of 225,000 cases of people who left their employment without just cause. You used that number—225,000.

Mr. Reid: No, I said with just cause.

Mr. Samson: No, you said there were 225,000 people who were leaving without just cause.

Mr. Reid: I'm sorry. If I did I was in error.

Mr. Samson: The ones with reason are almost 500,000, according to the chart we got from the UI people.

Mr. Reid: I'm not too sure how to take this discussion.

Mr. Samson: The point I'm getting at is this. We have been told by the commission representatives that using this chart for 1991, there were approximately 190,000 people who left without good reason. These days the minister in the House is using 225,000 as the figure for 1992 of people who left their job without just cause.

M. Bevilacqua: Il y a 2,2 millions de Canadiens inscrits à l'aide sociale, ça, c'est un fait. Or, ils nous proviennent bien de quelque part. Si, après avoir épuisé les prestations d'assurance-chômage, vous n'avez pas retrouvé un emploi—et, étant donné la conjoncture, il est très difficile de retrouver un emploi, qu'allez-vous faire? Vous allez vous inscrire au bureau d'assistance sociale. Il n'y a pas d'autre solution.

J'estime que ce projet de loi néglige l'indidence sociale et économique qu'il risque d'avoir. C'est bien vu d'affirmer qu'on va réduire le déficit, mais j'estime que ce projet de loi va entraîner des conséquences sociales et humaines auxquelles nous n'avons pas assez réfléchi. Nous avons essayé d'en parler, mais j'estime que ce projet de loi risque de provoquer de très graves problèmes.

Le président: Pour rendre justice à M. Couture, je me sens tenu de préciser que les députés de l'opposition n'ont pas fait mieux que lui en matière de répartition du temps de parole, mais je crois que nous serions d'accord pour donner à M. Samson la possibilité de poser quelques questions.

M. Couture: Qui a décidé cela?

M. Samson: Le président.

Le président: Je comptais sur votre bonne volonté. Excusez-moi. Voulez-vous répondre à ce que vient de dire M. Bevilacqua?

M. Reid: Ne m'en voulez pas si j'en reviens à une question toute simple. En 1983, le maximum de la rémunération assurable était fixé à 385\$. À l'époque, la rémunération moyenne était de 384\$, c'est-à-dire que les deux étaient à égalité. En 1993, le maximum des gains assurables est de 745\$, alors que la rémunération moyenne est de 567\$, soit une différence de 178\$. Par rapport à 1983, nous avons un programme extrêmement généreux que nous n'avons malheureusement pas les moyens de nous payer.

Le président: Monsieur Samson, veuillez être bref, je vous prie? On me fait signe qu'il y en a qui vont devoir partir se préparer à d'autres séances.

M. Samson: Je serai aussi bref que possible.

Nous avons ici un tableau, et vous nous avez dit que 225 000 personnes avaient quitté leur emploi sans motif valable. Vous avez bien dit 225 000, n'est-ce-pas?

M. Reid: Non, j'ai dit avec un motif valable.

M. Samson: Non, vous nous avez dit que 225 000 personnes avaient quitté leur emploi sans motif valable.

M. Reid: Excusez-moi, si j'ai dit cela je me suis trompé.

M. Samson: D'après le tableau que nous ont fourni les gens de l'assurance-chômage, il y en a presque 500 000 qui ont quitté leur emploi pour un motif valable.

M. Reid: Je ne sais pas très bien où nous allons comme cela.

M. Samson: Voici où je veux en venir. Les représentants à la Commission nous ont dit, en se fondant sur ce tableau qui représente 1991, qu'environ 190 000 personnes avaient quitté leur emploi sans motif valable. Ces derniers jours, le ministre a dit, en pleine Chambre, qu'en 1992 225 000 personnes avaient quitté leur emploi sans motif valable.

[Text]

When we ask the officials to break this down to tell us what reasons were given—I mean, did they have good reason but the agent decided not to give benefits? They decided to deny benefits. What were the reasons? They couldn't tell us. They didn't know because they don't have the breakdown. They don't have those statistics.

Do you think it would be fair to ask the commission or the minister to start gathering the information? Once you do have a more accurate figure that tells us clearly that hundreds of thousands of people are leaving without just cause, then maybe we would consider looking at some changes. Until you can give those statistics, how can we now decide to terminate everybody? Without these statistics, how can we just arbitrarily say, no, you're not going to get benefits if you leave your employment? We don't have the stats that clearly tell us these people we're referring to left without just cause. We don't know that.

Mr. Reid: My only comment would be that we're in no better position than you are. We're dealing with the same data base, but the fact is that the absolute number of people was 225,000 or 200,000. That figure has to be roughly accurate at any point in time. You're asking for a more detailed breakdown of that.

There is no question in our minds that there is sufficient information available for these proposals to have a sound factual basis. If you want it broken down by the 40 different reasons, that might be helpful, but I don't think it's necessary for this legislation.

• 1735

Mr. Samson: My point is that they can't even tell us how many people just dropped the case, did not even appeal it, after they got a decision from an agent. They can't tell us that, so we don't know. What I'm inferring is that when we look at the number of people who have left their job without just cause... according to the charts we've been given it cannot be substantiated, yet we're making a decision to cut off everybody from benefits.

Mr. Reid: I have to disagree with your last statement. I don't believe people are being cut off from benefits. They're getting hearings and some of those hearings can be conducted in private if it's a sensitive issue.

Mr. Samson: No, that's not—

Mr. Reid: I guess we will have to agree to disagree.

The Chairman: I thank you both for coming and for an excellent presentation. I am paraphrasing here but I think you said that the welfare and well-being of the country is more important than partisanship. I think that's an important part of your message, and I definitely appreciated hearing it.

[Translation]

Lorsque nous avons demandé aux gens du ministère de décomposer ce chiffre et de nous dire quels étaient les motifs invoqués—je veux dire, combien y en a-t-il qui ont quitté leur emploi pour un motif valable en se voyant, néanmoins refuser les prestations de l'assurance-chômage par leurs représentants. Ils n'ont pas été considérés comme ayant droit aux prestations de l'assurance-chômage. Pourquoi? On a pas pu nous le dire. On n'a pas pu nous le dire parce que aucune ventilation des motifs n'a été effectuée. Ils n'ont pas les chiffres.

Serait-il juste, pensez-vous, de demander à la Commission ou au ministre de commencer à recueillir ce genre de renseignements? Quand vous pourrez démontrer, chiffres à l'appui, que des centaines de milliers de personnes quittent leur emploi sans motif valable, peut-être pourrions-nous alors envisager certains changements. Mais, en attendant ces chiffres, comment pourrions-nous décider, dès maintenant, d'exclure des gens de l'assurance-chômage? En l'absence de précisions sur ce point, comment dire, arbitrairement, que telle et telle personne n'aura pas droit à des prestations d'assurance-chômage si elle quitte son emploi? Nous ne possédons pas de chiffres nous permettant de dire que ces personnes ont effectivement quitté leur emploi sans motif valable. Nous ne sommes pas en mesure de l'affirmer.

M. Reid: Je suis bien forcé de dire que nous ne sommes pas plus que vous en mesure de le faire. Nous nous fondons sur les mêmes données, mais c'est un fait qu'il y en avait 225 000 ou 200 000. Ce chiffre correspond sans doute à peu près à la réalité. Vous voudriez obtenir une ventilation plus détaillée de ce chiffre.

À notre avis, il est clair que ce qui est proposé ici est parfaitement fondé au regard des données recueillies. Il pourrait être utile d'effectuer une ventilation faisant ressortir les 40 catégories de motifs invoqués, mais je ne pense pas que cela soit nécessaire aux fins de ce projet de loi.

M. Samson: Mais c'est qu'ils ne peuvent même pas nous dire le nombre de désistements, de gens qui n'ont pas fait appel de la décision du représentant. On ne peut pas nous fournir des chiffres et nous ne pouvons donc pas le savoir. Ce que je veux dire c'est que lorsqu'on examine le nombre de personnes ayant quitté leur emploi sans motif valable... les tableaux qui nous ont été fournis ne nous permettent pas d'en être sûrs, et pourtant nous allons décider de leur refuser des prestations de l'assurance-chômage.

M. Reid: Je ne suis pas d'accord avec ce que vous venez de dire. Je ne pense pas, en effet, que ces personnes soient déclarées inadmissibles. Elles vont, en effet, avoir la possibilité de se faire entendre, les auditions pouvant se dérouler en privé dans les cas délicats.

M. Samson: Non, ce n'est pas... .

M. Reid: Décidons d'en rester là.

Le président: Je tiens à vous remercier tous les deux d'avoir pris part à notre séance et de nous avoir présenté cet excellent exposé. Je vous résume en disant que, d'après vous, l'intérêt et le bien-être du pays doivent l'emporter sur l'esprit partisan. C'est, je crois, un des points importants de votre message et je suis particulièrement content de vous l'entendre dire.

[Texte]

Mr. Reid: Thank you. I didn't mean it gratuitously.

The Chairman: The clerk has made available a projected schedule for the rest of the proposed witnesses. When he and I initially talked we had hoped to leave next Monday morning free so that people could put their proposed amendments together, discuss them with counsel and submit them.

Next Monday morning is now full of witnesses, so I hope all members will have time during the week to put their proposed amendments together and submit them to the clerk. This will allow the clerk and the researchers to prepare some of the groundwork for a clause-by-clause study.

Mr. Samson: On a point of order, Mr. Chairman, nothing is scheduled for Friday, and I recognize that Friday is a difficult day, but I would still like to propose that we invite individuals to come before the committee to give us examples of where they experienced difficulty establishing their case before an agent, as the legislation currently exists, and then we can determine whether or not they will be adversely affected by the new legislation. I would like to invite one or two such witnesses.

The other thing I'd like to raise, Mr. Chairman, is that we have neglected to invite the minister to appear before the committee, and I'd like to suggest that we clear an hour on Tuesday morning, prior to going to clause by clause, to give the minister an opportunity to appear before this committee.

The Chairman: You have three separate questions here—first, the availability of individuals on Friday; second, inviting individuals to make presentations; and third, having the minister on Tuesday morning.

M. Robitaille: Merci, monsieur le président. Si j'ai bien entendu la demande de suggestion de mon ami Samson. . . Je dis bien mon ami parce que c'est un . . .

M. Samson: On est tous des amis. C'est vrai.

M. Robitaille: Par contre, je pense qu'il y aurait peut-être un petit problème. Je pense que M. Couture doit partir jeudi soir et M^{me} Sparrow, je ne pense pas qu'elle soit ici vendredi, elle demeure dans l'Ouest.

C'est surtout que les députés de l'Ouest doivent partir de bonne heure étant donné le long trajet. Il devient donc un peu difficile d'avoir tous les députés pour une séance de comité vendredi.

Dans un autre ordre d'idée aussi, je pense qu'il faut réaliser qu'en plus de tous les témoins qu'on a à entendre d'ici vendredi, ça nous demande un surplus de travail pour planifier cette journée. Ça devient alors un peu serré, un petit peu difficile.

En plus, je pense qu'on a besoin, aussi, d'un petit peu de temps, si vous avez des amendements à préparer, ou nous du côté du gouvernement. . . C'est déjà tout prêt?

M. Samson: Ils sont tous prêts.

M. Robitaille: Bon d'accord. Vous m'en donnerez une copie après la séance.

Mr. Samson: Not a chance.

[Traduction]

M. Reid: Je vous remercie et je précise que je ne l'ai pas dit à la légère.

Le président: Le greffier a diffusé l'horaire des prochains témoignages. En parlant de cela, nous avions, lui et moi, espéré laisser lundi matin libre afin de permettre à chacun de travailler ses propositions d'amendement, et d'en parler avec le conseiller juridique avant de les déposer.

Or, toute la matinée de lundi est déjà réservée à des témoins, et j'espère que les membres du comité auront, pendant la semaine, le temps de travailler leurs propositions d'amendement et de les transmettre au greffier. Cela permettra au greffier et aux attachés de recherche de préparer l'examen article par article.

M. Samson: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Nous n'avons rien de prévu pour vendredi. Je reconnais que ce jour-là peut poser des problèmes, mais je propose quand même que nous invitions à comparaître devant le comité des particuliers qui pourraient nous parler des difficultés qu'ils ont éprouvées à établir le bien-fondé de leur cause devant un représentant dans l'état actuel des dispositions applicables. Cela nous permettrait de savoir si les nouvelles dispositions risquent de les désavantager. Je voudrais bien que l'on invite ainsi un ou deux témoins.

Je voudrais également dire, monsieur le président, que nous avons omis d'inviter le ministre et il serait bon, je pense, mardi matin, de lui réserver une heure avant l'examen article par article afin de lui donner l'occasion de comparaître.

Le président: Cela fait trois points distincts: il faudrait, ainsi, s'assurer que tous nos membres sont disponibles vendredi; ensuite, inviter des témoins comparaisant à titre personnel, puis inviter le ministre mardi matin.

Mr. Robitaille: Thank you, Mr. Chairman. If I understood correctly the idea put forward by my friend Mr. Samson. . . I call him my friend because he is. . .

Mr. Samson: We are all friends. That's a fact.

Mr. Robitaille: I think, however, that there may be a bit of a problem. I believe that Mr. Couture has to leave Thursday night and that Mrs. Sparrow, who lives in the West, will not be here Friday.

The members from the West have far to go and have to leave early. It will therefore be difficult to have all the members of the committee here for a Friday meeting.

Furthermore, you must all realize that, by Friday, we will have heard a large number of witnesses and that a Friday meeting would require extra work on everyone's part. That would leave us with a very tight schedule and a rather difficult situation.

We need a bit of time and that is true both of the government's side and of those who intend to submit amendments. . . Or has all that been done already?

Mr. Samson: All the amendments are ready.

Mr. Robitaille: Then all right. Could I have a copy of them at the close of the meeting?

M. Samson: Il ne manquerait plus que cela!

[Text]

M. Robitaille: Par contre, monsieur le président, je serais d'accord avec la suggestion de mon ami Samson pour entendre le ministre mardi matin. Je pense que ce serait à propos de le faire et ce serait intéressant, après qu'on ait entendu tous les témoins, avant de débiter l'étude du projet de loi article par article mardi, qu'on puisse entendre le ministre et lui poser des questions.

• 1740

The Chairman: Okay. I guess there is no consent to hear them on Friday, but I would like to indicate my willingness as a member of the Standing Committee on Employment and Immigration...if you have someone in the area who will be here, I will be pleased to meet with them with you on Friday personally. I have just one question. I am assuming you will arrange with the minister. Which minister are you going to arrange with?

Mrs. Sparrow: With Mr. Valcourt, yes.

The Chairman: Okay. Mr. Robitaille, could I also—

M. Samson: sur le chômage, M. Mazankowski peut-être?

M. Robitaille: Si on peut les avoir tous les deux, certainement. On va vérifier la disponibilité des ministres. Je pense que ça serait probablement possible pour M. Valcourt sans que je ne m'engage trop. Pour M. Mazankowski, il faudrait que je vérifie. Je ne suis pas sûr. Je vais quand même vérifier et on pourra voir.

The Chairman: Mr. Robitaille, we will leave it in your hands. Just to help the clerks out with their work, I would also request of you that you contact ministers' officials to see if they have any amendments that they are suggesting, based on their testimony and what they have heard in the committee so far.

Mr. Robitaille: Yes.

The Chairman: Thank you. We stand adjourned until tomorrow afternoon.

[Translation]

Mr. Robitaille: On the other hand, Mr. Chairman, I'm in favour of hearing from the minister Tuesday morning as my friend Mr. Samson has suggested. I think that it would be both suitable and interesting to hear from the minister and to have the opportunity of questioning him after having heard from our witnesses and prior to going to the clause-by-clause on Tuesday.

Le président: Entendu. Il n'y a pas consentement, me semble-t-il, pour les entendre vendredi, mais je tiens à dire, à titre de membre du comité permanent de l'Emploi et de l'Immigration, que si certains d'entre vous ont, dans les parages, quelqu'un qu'il conviendrait d'entendre, je suis tout à fait disposé à les entendre avec vous vendredi. Une dernière question. Je suppose que vous allez vous entendre sur ce point avec le ministre. Quel ministre comptez-vous inviter?

Mme Sparrow: M. Valcourt.

Le président: Entendu. Monsieur Robitaille, pourrais-je également... .

Mr. Samson: On the unemployment issue, Mr. Mazankowski perhaps?

Mr. Robitaille: Certainly, if we could have both of them here. We'll have to check on the ministers' availability. I think I can speak for Mr. Valcourt. In Mr. Mazankowski's case, I would have to check. I'm not sure. I will check and then we'll see.

Le président: Monsieur Robitaille, nous nous en remettons donc à vous. Voulez-vous bien, en cela, prêter main forte au greffier? Je vous prie également de prendre contact avec les collaborateurs du ministre et de voir s'ils n'auraient pas des amendements à proposer, compte tenu de ce qu'ils ont dit ou de ce qu'ils ont pu entendre au cours de nos séances.

M. Robitaille: Entendu.

Le président: Je vous remercie. La séance est levée. Nous reprendrons nos délibérations demain après-midi.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste—lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

*If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré—Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré—Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES

At 9 a.m.:

From International Brotherhood of Electrical Workers—Local 353:

Joe Fashion, Business Manager, Financial Secretary.

From Mouvement Action Chômage de Montréal:

William DeMerchant, Responsable for legal matters;

Gaétan Guérard, President.

From the Department of Employment and Immigration:

Gordon McFee, Director;

Julie Zahoruk-Tanner, Chief;

Norine Smith, Director General;

Nick Mulder, Deputy Minister.

At 3:30 p.m.:

From the Canadian Federation of Labour:

James A. McCambly, President.

From the Canadian Chamber of Commerce:

Timothy E. Reid, President;

Sharon Glover, Vice President.

TÉMOINS

À 9 heures:

*De la Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité,
Section 353:*

Joe Fashion, gérant, secrétaire aux finances.

Du Mouvement Action Chômage de Montréal:

William DeMerchant, responsable des affaires juridiques;

Gaétan Guérard, président.

De Emploi et Immigration:

Gordon McFee, directeur;

Julie Zahoruk-Tanner, chef;

Norine Smith, directrice générale;

Nick Mulder, sous-ministre.

À 15 h 30:

De la Fédération canadienne du travail:

James A. McCambly, président.

De la Chambre de commerce du Canada:

Timothy E. Reid, président;

Sharon Glover, vice-présidente.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 3

Wednesday, March 10, 1993

Chairman: Douglas Fee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 3

Le mercredi 10 mars 1993

Président: Douglas Fee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-113

An Act to provide for government expenditure restraint

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-113

Loi portant compression des dépenses publiques

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-113

Chairman: Douglas Fee

Members

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Ricardo Lopez
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3)

On Wednesday, March 10, 1993:

Ricardo Lopez replaced Stan Wilbee.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-113

Président: Douglas Fee

Membres

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Ricardo Lopez
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement

Le mercredi 10 mars 1993:

Ricardo Lopez remplace Stan Wilbee.

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MARCH 10, 1993

(5)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 3:37 o'clock p.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Warren Allmand, Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Ricardo Lopez, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens and Barbara Sparrow.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Eric Adams, Research Officers.

Witnesses: From the Professional Institute of the Public Service of Canada: Iris Craig, President; Robert J. McIntosh, Manager, Collective Bargaining and employment relations. *From the International Association of Machinists and Aerospace Workers:* Val Bourgeois, General Vice President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 24, 1993 relating to Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*)

Iris Craig made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

It was agreed,—That the National Farmers Union and the Commissioner of the Canadian Human Rights Commission be invited to appear before the Committee.

It was agreed,—That reasonable travelling and living expenses be reimbursed to one of the representatives of the National Farmers Union.

Val Bourgeois proceeded to make an opening statement.

And a point of order having been raised following certain remarks made by Val Bourgeois;

René Soetens moved,—That we proceed to hear the next witness and that we remove from the Minutes of Proceedings the evidence presented by the International Association of Machinists and Aerospace Workers.

After debate thereon, the question being put on the motion, it was agreed to on the following division: Yeas: 5; Nays: 2.

At 5:05 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn until 6:00 o'clock p.m. today.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 10 MARS 1993

(5)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 15 h 37, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Warren Allmand, Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Ricardo Lopez, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, Renée Soetens et Barbara Sparrow.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Kevin Kerr et Eric Adams, attachés de recherche.

Témoins: De l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada: Iris Craig, présidente; Robert J. McIntosh, gestionnaire, Négociations collectives et relations de travail. *De l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale:* Val Bourgeois, vice-président principal.

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1993, fascicule n° 1*).

Iris Craig fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Il est convenu,—Que le Syndicat national des agriculteurs et le président de la Commission canadienne des droits de la personne soient invités à comparaître devant le Comité.

Il est convenu,—Que des frais de déplacement et de séjour jugés raisonnables soient remboursés à un des représentants du Syndicat des agriculteurs.

Val Bourgeois commence à faire un exposé.

Et le Règlement ayant été invoqué à la suite de certains propos tenus par Val Bourgeois;

René Soetens propose,—Que le Comité entende le prochain témoin et supprime du compte rendu le témoignage de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée par 5 voix contre 2.

À 17 h 05, il est convenu,—Que le Comité suspende ses travaux jusqu'à 18 heures.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Wednesday, March 10, 1993

• 1536

The Chairman: Order.

I recognize that we have a quorum present, and are enlarging by the moment. This is a legislative committee looking into the substance of Bill C-113. We are here to hear witnesses, and I'd like to welcome the representatives of the Professional Institute of the Public Service of Canada.

Ms Craig, as president, are you going to be the official spokesperson?

Ms Iris Craig (President, Professional Institute of the Public Service of Canada): Yes.

The Chairman: I believe you are quite familiar with the workings of legislative committees. You've been here several times.

Ms Craig: Yes. Should I proceed now?

The Chairman: You may. We'd appreciate it if you would introduce the other member with you.

Ms Craig: Thank you, Mr. Chairman and honourable members. We appreciate the opportunity to appear before you today as you consider Bill C-113. Appearing with me today is Mr. Bob McIntosh, manager of collective bargaining and employment relations of the Professional Institute of the Public Service of Canada.

I know we all agree that a bill to promote restraint is a good idea. This government, however, has once again announced regressive measures against working Canadians. Bill C-113, just like its predecessor, Bill C-29, will usurp the legal rights of unions to bargain on behalf of members and freeze the wages of public employees. It will also jeopardize unemployment insurance rights for persons whose cases are in dispute.

The Professional Institute believes these measures are designed to create the illusion of deficit reduction while failing to restore consumer confidence, stimulate spending, create jobs, and put 1.5 million Canadians back to work. The Professional Institute believes that an effective, professional Public Service infrastructure will help to lead Canada out of this economic slump.

Canada's interests will not be served by implementing economic measures that are part of a political rather than an economic agenda.

The suspension of collective bargaining represents more than just a question of wages. It represents a question of legal and civil rights of citizens and the removal from both the employer and the employee of a mechanism to solve workplace problems constructively.

Collective bargaining is an integral part of the industrial relations process in the unionized private sector, where the employer is obliged by law to negotiate with employees. In the federal public sector this employer has the power to change laws to avoid bargaining with employees. Federal governments have disrupted the collective bargaining process for 9 out of the 26 years since the Public Service Staff Relations Act was passed in 1967.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mercredi 10 mars 1993

Le président: La séance est ouverte.

Nous avons le quorum et nous sommes plus nombreux de minute en minute. Ce comité législatif est chargé d'examiner la teneur du projet de loi C-113. Nous sommes là pour entendre des témoins et j'aimerais souhaiter la bienvenue aux porte-parole de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Madame Craig, allez-vous en votre qualité de présidente être le porte-parole officiel de l'Institut?

Mme Iris Craig (présidente, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): Oui.

Le président: Vous connaissez bien, je crois, le fonctionnement des comités législatifs. Vous n'en êtes pas à votre première visite.

Mme Craig: En effet. Puis-je y aller maintenant?

Le président: Oui. Nous vous saurions gré de nous présenter votre collègue.

Mme Craig: Merci, monsieur le président et honorables députés. Nous sommes heureux de comparaître devant vous aujourd'hui, au moment où vous étudiez le projet de loi C-113. M. Bob McIntosh, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et gestionnaire des négociations collectives et des relations du travail, m'accompagne.

Je sais que nous sommes tous d'accord qu'un projet de loi qui incite à des compressions est une bonne idée. Toutefois, ce gouvernement a une fois de plus annoncé des mesures régressives pour les travailleurs canadiens. Le projet de loi C-113, tout comme son prédécesseur le C-29, usurpera le droit acquis des syndicats à négocier au nom de leurs membres et gèlera les salaires des fonctionnaires. De plus, il compromettra les droits à l'assurance-chômage dans les cas litigieux.

L'Institut professionnel croit que ces mesures sont destinées à créer l'illusion d'une réduction du déficit alors qu'elles ne font rien pour restaurer la confiance des consommateurs, stimuler les dépenses, créer des emplois, ramener 1,5 million de Canadiens sur le marché du travail. L'Institut professionnel croit qu'une infrastructure professionnelle et efficace dans la fonction publique aidera le Canada à sortir de ce marasme économique.

L'implantation de mesures qui font partie d'une orientation politique plutôt que d'une orientation économique n'apporte rien aux Canadiens.

La suspension de la négociation collective représente plus qu'une question de salaire, c'est une question de droits légaux et civils des citoyens et de retrait d'un mécanisme qui permet à l'employeur et aux employés de résoudre de façon constructive les problèmes professionnels.

La négociation collective fait partie intégrante du processus de relations du travail dans le secteur privé syndiqué, où l'employeur est obligé selon la loi à négocier avec ses employés. Dans le secteur public fédéral, cet employeur a le droit de modifier les lois pour éviter de négocier avec les employés. Depuis 1967, le gouvernement fédéral a disloqué le processus des négociations collectives pendant 9 des 26 années de l'existence de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

[Texte]

By suspending collective bargaining rights, the government continues to perpetuate the myth that public sector contracts cause inflation and are a source of the deficit. In fact, the Public Service has continued to serve this government with distinction in spite of budget cuts, freezes, and resource reductions.

Chart I on page 2 of our brief demonstrates that federal employees have more than contributed their share. In making his announcement in the House of Commons, the Treasury Board President conceded:

The government recognizes that in freezing salaries it is asking its employees to take a reduction in their real salaries.

The Professional Institute members and other government employees do not remember being asked. In fact, employee representatives were ordered by law and with threats of severe financial reprisals and lay-offs.

• 1540

Mr. Loiselle goes on to say:

The government could not have made the reductions that were necessary and continued to serve Canadians adequately were it not for the professionalism and dedication of the employees of the Public Service of Canada.

Time and time again employees were told that the fundamental principle of PS-2000 was to empower employees. Yet they have once again been treated not as partners and stakeholders but as expendable resources that can operate in an atmosphere of unilateral employer control.

Public Service employees are part of the solution. A solid, professional Public Service will help to lead Canada out of this economic recession. As I have stated before, the public debt is a debt that is owed by all Canadians; however, certain Canadians are singled out to bear its cost.

By choosing to legislate rather than to negotiate, this government has chosen to ignore its signature on the United Nations Convention. It has ignored the decisions of the International Labour Organization, which recognized the right of public sector employees to bargain collectively. This is a right held by their private sector counterparts. Private or public employees have a duty to negotiate even within the context of the current economic reality. While no union wants to see employers trying to shift expectations away from wage improvements, it is eminently preferable to negotiate even in those circumstances than to be subjected to the unilateral removal of statutory rights and denial of a mechanism to address employment issues.

Chart II on page 4 of the brief demonstrates the true economic impact of a wage freeze. Wages represent a small portion of government expenditures. According to Mr. Loiselle, the federal government has forecast its personnel costs at approximately \$19 billion for the 1993-94 fiscal year. A 1.5% wage increase, in line with the current inflation rate, would represent \$285 million—in other words, under 0.2% of the total federal expenditures, one-fifth of a percentage point, or slightly over 1% of the total operating budgets.

[Traduction]

En suspendant les droits à la négociation collective, le gouvernement continue à perpétuer le mythe que les conventions collectives du secteur public attisent l'inflation et sont une source de déficit alors que, de fait, la fonction publique a continué à servir ce gouvernement avec distinction, malgré les coupures budgétaires, les gels et les diminutions de ressources.

Comme le démontre le graphique I à la page 2 de notre mémoire, les fonctionnaires fédéraux ont fait plus que leur part; le président du Conseil du Trésor le concède dans son annonce à la Chambre, et je cite:

Ce que nous demandons en fait à nos employés, c'est de voir leur niveau de vie baisser considérablement par un gel des salaires et une baisse du pouvoir d'achat réel.

Les membres de l'Institut professionnel et les autres fonctionnaires ne se rappellent pas d'avoir été consultés. De fait, on a eu recours à une loi pour donner des ordres aux représentants des employés et on a même fait des menaces de graves représailles financières et de mises en disponibilité.

Monsieur Loiselle poursuit en disant, et je cite à nouveau:

Le gouvernement n'aurait jamais pu effectuer les réductions qui s'imposaient et continuer d'assurer des services convenables aux Canadiens sans le professionnalisme et le dévouement des employés de la fonction publique du Canada.

On n'a cessé de répéter aux employés que le principe fondamental de FP 2000 visait à donner plus de pouvoirs aux employés, mais une fois de plus, ils ont été traités non pas comme des partenaires et des participants, mais comme une ressource sacrificable qui peut fonctionner dans une atmosphère de contrôle unilatéral de la part d'un employeur.

Les fonctionnaires font partie de la solution. Une fonction publique solide et professionnelle aidera le Canada à se sortir de cette récession économique. Je l'ai déjà déclaré: Bien que la dette publique soit le lot de tous les Canadiens, certains Canadiens semblent devoir en assumer davantage les coûts.

En choisissant de légiférer plutôt que de négocier, ce gouvernement a choisi de renier la signature qu'il a apposée sur les conventions des Nations Unies. Il a passé outre à la décision de l'Organisation internationale du travail qui reconnaît le droit des fonctionnaires à la négociation collective, un droit dont jouissent leurs collègues du secteur privé. Les employés des secteurs privé et public doivent négocier, même dans le contexte de la réalité économique actuelle. Aucun syndicat n'aime voir les employeurs tenter de faire abandonner les attentes d'augmentation salariale, mais il est grandement préférable de négocier, même dans un tel contexte, que de se faire imposer le retrait unilatéral de droits statutaires et d'être privés d'un mécanisme de recours pour les questions touchant l'emploi.

Comme l'indique le graphique II à la page 4 de notre mémoire, les salaires représentent une faible portion des dépenses publiques. D'après M. Loiselle, les dépenses relatives au personnel du gouvernement fédéral sont évaluées à environ 19 milliards de dollars pour l'exercice 1993-1994. Une augmentation salariale de 1,5 p. 100, correspondant au taux d'inflation actuel, représenterait 285 millions de dollars, soit moins de 0,2 p. 100 des dépenses fédérales totales, c'est-à-dire un cinquième d'un pour cent, ou un peu plus de 1 p. 100 du budget de fonctionnement total.

[Text]

In choosing to single out public employees, you should realize that the impact of these measures represents a permanent penalty for employees nearing retirement. Pension entitlements will be diminished negatively, altering retirement plans by reducing income.

This government has misplaced its priorities to address the political agenda of other parties and they know very well that a federal Public Service wage freeze and suspension of collective bargaining rights are not an answer to the deficit dilemma. The Conference Board of Canada states:

Meanwhile, in all other categories of government, spending will continue to feel the pinch of past budgetary measures. Current spending on goods and services is expected to remain virtually flat in 1993 as public servants' wages are frozen and operating budgets of all departments are further cut.

The Conference Board added that if the provinces follow the government's lead, the 3.3% Conference Board forecast for 1993 economic growth would be reduced.

The Professional Institute believes this government is being penny wise and pound foolish by taking this short-term approach to a long-term problem. In fact, this measure will have a minor impact on the overall budget when one compares it to other government initiatives.

A review of the Auditor General's report reveals a number of problems with expenditure control in the government. Addressing these and managing the expenditure of public funds will be much more effective in controlling the deficit than the measures contained in Bill C-113.

• 1545

Numerous examples are included in our brief. They add up to hundreds of millions of dollars. They include: in the Department of Agriculture, lack of adequate controls over payments made to the Farm Credit Corporation, \$160 million for Farm Debt Review Fund concessions; in the Department of Finance, tax arrangements for foreign affiliates are costing Canadians hundreds of millions of dollars in lost tax revenues; in the Department of National Health and Welfare, payment of benefits to recipients who are no longer eligible results in significant overpayments in the Canada Pension Plan disability program, up to \$65 million. Saving the sum total of these three alone that I have read will allow the government to give employees a chance to bargain.

Furthermore, this government has spent several million dollars, the tendering details of which are still in question, during the Constitution rounds and has launched a number of unpopular megaprojects, such as the helicopters, which are not appropriate given Canada's economic situation. I submit to you that priorities have been misplaced.

[Translation]

Ces coupures prennent à partie les fonctionnaires, mais il ne faudrait pas oublier que ces mesures représentent une sanction permanente pour les employés près de la retraite. Les sommes touchées à la retraite seront diminuées, ce qui modifiera les régimes de retraite en réduisant le revenu.

Ce gouvernement ne met pas ses priorités à la bonne place parce qu'il veut tenir compte des orientations politiques d'autres parties et il sait très bien que le gel des salaires de la fonction publique fédérale et la suspension des droits à la négociation collective ne constituent pas une réponse au dilemme du déficit. Le Conference Board du Canada déclare:

Par contre, toutes les autres catégories de dépenses publiques continueront à se ressentir du resserrement des mesures budgétaires précédentes. On s'attend à ce que les dépenses actuelles pour les biens et services demeurent à peu près au même niveau en 1993 car les salaires des fonctionnaires sont gelés et les budgets de fonctionnement de tous les ministères font l'objet d'autres coupures.

Le Conference Board ajoute que si les provinces font de même, il s'attend à une diminution de la croissance économique qui, selon ses prévisions, doit atteindre 3,3 p. 100 en 1993.

L'Institut professionnel croit que ce gouvernement veut faire des économies de bouts de chandelle en adoptant cette approche à court terme pour résoudre un problème à long terme. De fait, cette mesure aura des conséquences mineures sur le budget général lorsqu'on la compare aux autres initiatives gouvernementales.

L'examen du rapport du Vérificateur général du Canada révèle de nombreux problèmes dans le contrôle des dépenses gouvernementales. Il serait beaucoup plus efficace de solutionner ces problèmes et de gérer les dépenses publiques pour contrôler les déficits que de prendre les mesures contenues dans le projet de loi C-113.

Notre mémoire contient de nombreux exemples qui représentent des centaines de millions de dollars. Citons, entre autres, le ministère de l'Agriculture: Absence de contrôles appropriés sur les paiements versés, soit 160 millions de dollars, à la Société du crédit agricole au titre des concessions à l'aide du Fonds d'examen de l'endettement agricole; le ministère des Finances: Les arrangements fiscaux pour corporations étrangères affiliées coûtent des centaines de millions de dollars au Canada en manque à gagner fiscal; le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social: Le versement de prestations à des bénéficiaires qui ne sont plus admissibles donne lieu à d'importants paiements en trop, jusqu'à 65 millions de dollars, au titre des pensions d'invalidité prévues par le Régime de pensions du Canada. La somme totale de ces trois cas seulement permettrait au gouvernement de donner à ses employés la chance de négocier.

De plus, ce gouvernement a consacré aux rondes constitutionnelles plusieurs millions de dollars dont les détails des appels d'offres sont inconnus et il a lancé des mégaprojets impopulaires, par exemple les hélicoptères, qui ne convenaient pas à la situation économique canadienne. Je soutiens que les priorités ont été mal placées.

[Texte]

I want to touch briefly on one aspect of the unemployment insurance question. I should preface this by saying that our brief intentionally did not cover unemployment insurance as there were a number of interventions by other interested parties at the time of writing.

However, the Professional Institute of the Public Service of Canada is concerned about the rights of employees where dismissal for just cause is in dispute. It seems these employees may be deemed guilty until proven innocent. If they choose third-party redress, they may stand to suffer financial loss and hardship until the facts have been heard. It is imperative that the government ensure that appropriate administrative procedures are in place to deal with this problem.

In conclusion, one can easily see why the Professional Institute and its members question the government's intent. We view the government's agenda as political and not economic and are appalled by the abrogation of our rights. The Professional Institute believes the damage caused by implementing these regressive measures will grossly outweigh any perceived benefits. Canadian public employees are entitled to collective bargaining and to an employer who does not take the liberty just to use the House to make the rules, to administer the rules, to rule on the rules, and to change the rules. Employees must not be treated as inferior citizens whose rights can be removed to serve a political objective.

Rather than inspiring its employees to fulfil their potential, the government is systematically dismantling and demoralizing its work force. Professional employees possess the knowledge, expertise, training, and commitment to help the economic development of this great country and they are working hard towards that goal.

This union, more than anyone, is sensitive to the current economic realities and does more than its share to shoulder the burden. In the final analysis, it is not what you do, it is how you do it. This government cannot seem to understand that.

Thank you, ladies and gentlemen.

The Chairman: Thank you.

Mr. Allmand, if you don't mind, we'll let Mr. Samson have the first round of questioning.

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): I would prefer that, since I came a bit late.

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): Thank you for a very precise presentation on something that deviates a bit from the UI part of this legislation. It's a pleasure to have you here to have an opportunity to go over some of this material that you've brought to us.

I have a very serious problem with this freezing of Public Service sector wages, or freezing anybody's wages, because I firmly believe that all of us have the right to collective bargaining. When we consider that all Canadians have the right to organize and to bargain collectively, do you feel that it is perhaps leaning towards an illegal act when wages are frozen and the bargaining process is denied?

Ms Craig: Yes, I certainly do.

[Traduction]

Je me permets de soulever brièvement un aspect de la question de l'assurance-chômage. D'abord, je tiens à mentionner que notre mémoire ne traite pas, à dessein, de l'assurance-chômage car des interventions d'autres parties étaient prévues en ce sens lors de la rédaction de notre mémoire.

Toutefois, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada s'inquiète des droits d'un employé qui serait congédié pour un prétendu motif valable. Ce dernier serait présumé coupable jusqu'à preuve du contraire. S'il choisit le recours à une tierce partie, il s'expose à des pertes et à des préjudices financiers tant qu'il n'aura pas été entendu. Il importe que le gouvernement s'assure que des procédures administratives appropriées seront mises en place pour traiter de cette question.

En guise de conclusion, on comprend facilement pourquoi l'Institut professionnel et ses membres se méfient de l'intention du gouvernement, qu'ils y voient une orientation politique et non économique, et qu'ils sont consternés par l'abrogation de leurs droits. L'Institut professionnel croit que les dommages causés par l'entrée en vigueur de ces mesures régressives surpasseront grandement les avantages. Les fonctionnaires canadiens ont droit à la négociation collective et à un employeur qui ne prend pas la liberté tout simplement de faire appel à la Chambre pour décider des règles du jeu, les administrer, prendre des décisions sur les règles du jeu et les modifier. Les employés professionnels ne doivent pas être traités comme des citoyens de seconde classe dont les droits peuvent être retirés à des fins politiques.

Plutôt que d'inciter ses employés à se faire valoir pleinement, le gouvernement s'emploie systématiquement à démanteler et à démoraliser ses effectifs. Les professionnels possèdent les connaissances, le savoir-faire, la formation et le dévouement qui favorisent le développement économique de ce grand pays et c'est le but qu'ils tentent d'atteindre par tous les moyens.

Ce syndicat comprend mieux que quiconque la situation économique actuelle et fait plus que sa part pour mettre la main à la pâte. Finalement, il semble que ce gouvernement ne comprenne pas que l'important n'est pas ce qu'on fait, mais comment on le fait.

Je vous remercie, mesdames et messieurs.

Le président: Merci.

Monsieur Allmand, si vous le voulez bien, j'accorderai d'abord la parole à M. Samson.

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Cela me convient parfaitement, puisque je suis arrivé un peu en retard.

M. Samson (Timmins—Chapleau): Je vous remercie de cet exposé très précis sur un aspect de ce projet de loi autre que les dispositions touchant à l'assurance-chômage. Je suis ravi que vous soyez là puisque nous aurons l'occasion de discuter de certains points que vous abordez dans les documents remis au comité.

Ce gel des salaires dans la fonction publique, ou des salaires où que ce soit, me déplaît sérieusement puisque je suis convaincu que nous avons chacun de nous le droit à la négociation collective. Quand on songe que tous les Canadiens ont le droit de s'organiser et de négocier collectivement, croyez-vous que le gel des salaires et la suspension du droit à la négociation collective s'apparentent quelque peu à un acte illégal?

Mme Craig: Oui, certainement.

[Text]

Mr. Samson: Do you think that you're considering charges? Are you considering legal action?

• 1550

Ms Craig: No, because I think that we elect the government to legislate and they have legislated. I guess that we will deal with it during elections. Certainly our members across Canada will deal with it.

Mr. Samson: But are they legislating or dictating, in your opinion?

Ms Craig: Well, they're dictating and they're using the legislation process to do that.

M. Samson: S'il vous plaît, s'il vous plaît!

M. Couture (Saint-Jean): C'est une opinion.

M. Samson: On est toujours dans un système démocratique.

The Chairman: Could you keep all comments coming to the chair, please, rather than having a debate across the floor.

Mr. Couture: We prefer that.

The Chairman: I prefer going this way. Thank you, Mr. Couture.

Mr. Samson: I can appreciate the member's taking offence at the comment, but at the same time it's an observation, it's an opinion. When I look at your brief and I see you saying "Canada's interests will not be served by implementing measures which are part of a political rather than economic agenda", I wonder. So I'd like you to expand on that statement that in your view this is a political rather than an economic agenda.

Ms Craig: Well, I guess I'll get hit on the knuckles for saying it, but I think they're competing with the Reform Party in the west, where the Reform Party wanted the same.

Mr. Samson: Can you expand a little bit on that?

Mr. Robitaille (Terrebonne): Don't play that game with us.

The Chairman: Order.

Mr. Samson: I'd like you to expand on it because it's something that I have felt, and I have said in this committee that I feel that this is an attraction to the right wing, simply to attract votes, because it doesn't do anything to make things any better for the Public Service workers or the unemployed in this country. That's why I'd like you to expand a little more on what your view is. Why is this government doing this? Why are they going to this political agenda?

Ms Craig: Well, I think it's proven—and I think the members of Parliament, if they look at the data, realize this—that this is not a saving in relation to all the money they spend. So it's certainly making some kind of point. This is a neo-conservative government for sure and it has taken this kind of policy, feeling that it's going to say something to Canadians. Maybe at one time it did; I don't think it does any more.

Mr. Samson: In your report, on page 5, under the heading of "Misplaced Priorities", you talk about a review of the Auditor General's report revealing a number of problems with expenditure controls in the government. Do you have the information to expand on that?

[Translation]

M. Samson: Avez-vous l'intention de porter plainte? Envisagez-vous un recours devant les tribunaux?

Mme Craig: Non, parce que nous élisons le gouvernement pour qu'il légifère et c'est ce qu'il a fait. J'imagine que nous réagissons au moment des élections. Nos membres de tout le pays réagiront certainement à ce moment-là.

M. Samson: Mais, à votre avis, légifère-t-il ou impose-t-il sa volonté?

Mme Craig: Enfin, il impose sa volonté mais le fait au moyen du processus législatif.

Mr. Samson: If you please!

Mr. Couture (Saint-Jean): It is an opinion.

Mr. Samson: Ours is still a democratic system.

Le président: Je vous prierais de mettre fin à cet échange et de vous adresser au président.

M. Couture: Nous préférons cela.

Le président: C'est aussi ce que je préfère. Merci, monsieur Couture.

M. Samson: Je comprends bien que le député puisse s'offusquer de ce commentaire, mais c'est une observation, un avis personnel. Dans votre mémoire vous dites: «L'implantation de mesures qui font partie d'une orientation politique plutôt que d'une orientation économique n'apporte rien aux Canadiens». Cela m'intrigue. Pouvez-vous nous expliquer plus en détails pourquoi vous dites qu'il s'agit d'une orientation politique plutôt qu'économique.

Mme Craig: Enfin, j'imagine qu'on me le reprochera, mais j'estime que le gouvernement essaie de damer le pion au Parti réformiste dans l'Ouest puisqu'il réclamait la même chose.

M. Samson: Pouvez-vous être un peu plus explicite?

M. Robitaille (Terrebonne): Ne jouez pas ce jeu avec nous.

Le président: À l'ordre!

M. Samson: J'aimerais que vous explicitiez votre pensée parce qu'il m'est arrivé de penser la même chose et de dire dans ce comité que c'est à mon avis une tentative d'attirer les votes de la droite puisque cela contribue nullement à améliorer le sort des fonctionnaires ou des chômeurs de ce pays. Voilà pourquoi je vous demande de préciser votre pensée. Pourquoi le gouvernement agit-il de la sorte? Pourquoi poursuit-il cette option politique?

Mme Craig: On a clairement démontré—et je pense que les députés l'admettront s'ils se reportent aux données chiffrées—que cela ne représente aucune économie en proportion du total des dépenses budgétaires. Le gouvernement tente certainement de faire passer un message. C'est certainement un gouvernement néo-conservateur qui poursuit une telle politique dans l'espoir qu'elle attire la faveur des Canadiens. À une certaine époque, cela aurait pu réussir, mais pas aujourd'hui.

M. Samson: Dans votre mémoire, à la page 5, sous le titre «Priorités mal placées», vous parlez du rapport du vérificateur général qui a mis en lumière certains problèmes de contrôle des dépenses par le gouvernement. Pouvez-vous nous fournir d'autres renseignements à cet égard?

[Texte]

I should tell you the reason I'm asking you that. I try to be above-board at all times; I don't try to hide anything. I feel that the Auditor General should conduct a report on UI and other departments that we're studying under this bill. They have not done that, but because you mention the Auditor General in your report, you must have a reason for mentioning in there that it reveals certain things. What does it reveal?

Mr. Robert J. McIntosh (Manager, Collective Bargaining and Employment Relations, Professional Institute of the Public Service of Canada): What we're attempting to do here is to illustrate that if the government is genuine in attacking the deficit problem, there are other areas where greater savings could be accomplished and these have been highlighted in the Auditor General's report. So we're merely reporting here that we should look at these areas where serious attempts can be made to address management problems of departmental programs, rather than saving the money planned by this wage freeze and, more importantly, denying the right to employees to negotiate with their employer.

Mr. Samson: Then what you're saying is that we have an economic statement put to us in the form of former Bill C-105, which has now become Bill C-113, by the Minister of Finance that totally ignored some of the recommendations that were made by the Auditor General.

Ms Craig: Yes, and we're saying that with even the three I mentioned—and I didn't mention all of them that are even in the brief—it could have allowed them to go back to the table and do their legal job and bargain at the table.

Mr. Samson: On page 6, under the Department of National Health and Welfare—and this also comes out of the Auditor General's report—you mentioned the payment of benefits to recipients who are no longer eligible resulting in significant overpayments in the Canada Pension Plan Disability Program, and you pointed out in brackets that it is up to \$65 million. We hear the minister talking about people in Canada committing fraud, cheating on the system, or getting funds they're not entitled to. Clearly, here's an area the Auditor General identified in which people were receiving funds to which they were not entitled. It was not necessarily that they were cheating or committing fraud; they just weren't entitled to them. The minister ignored that. Do you have any comments on that?

• 1555

Ms Craig: Our comments are quite clear. Our comments are that if the government had been careful to deal with these issues, then they could have saved money and dealt with their public employees where they should have been dealing with them, at the bargaining table.

Mr. Samson: Finally, was any consultation ever done with your union regarding anything pertaining to Bill C-113 prior to its introduction?

Ms Craig: Absolutely not. They walked in the house and that was it.

Mr. Samson: So when they introduced it, it was as much a surprise to you as it was to everybody else.

[Traduction]

Je dois vous expliquer pourquoi je pose cette question. J'essaie d'être franc en tout temps; je n'essaie pas de cacher quoi que ce soit. J'estime que le vérificateur général devrait préparer un rapport sur l'assurance-chômage et sur les ministères visés par ce projet de loi. Cela n'a pas été fait, mais puisque vous parlez du vérificateur général dans votre mémoire, vous devez avoir une raison quelconque de dire que ce rapport révèle certaines choses. Que révèle-t-il?

M. Robert J. McIntosh (gestionnaire, Négociations collectives et relations de travail, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): Ce que nous avons voulu illustrer ici c'est que si le gouvernement veut sincèrement s'attaquer au problème du déficit, il pourrait réaliser des économies beaucoup plus considérables ailleurs et le rapport du vérificateur général indique certaines pistes. Ainsi, nous rappelons tout simplement qu'il faudrait mettre l'accent sur les problèmes de gestion dans certains programmes ministériels au lieu de chercher à réaliser des économies grâce à ce gel des salaires et, ce qui est plus important, en refusant aux employés leur droit de négocier avec l'employeur.

M. Samson: Vous nous dites donc que le projet de loi C-105, remplacé par le projet de loi C-113, constitue un énoncé économique dans lequel le ministre des Finances a fait totalement fi des recommandations formulées par le vérificateur général.

Mme Craig: Oui, et nous disons qu'uniquement avec les trois programmes que j'ai mentionnés—et je n'ai même pas donné toute la liste qui figure dans notre mémoire—le gouvernement aurait réalisé des économies suffisantes pour s'acquitter de ses obligations juridiques et retourner à la table des négociations.

M. Samson: À la page 6, sous la rubrique ministère de la Santé nationale et du Bien-être social—et c'est aussi tiré du rapport du vérificateur général—vous mentionnez le versement de prestations à des bénéficiaires qui ne sont plus admissibles, de sorte qu'il y a un paiement en trop considérable, jusqu'à 65 millions de dollars, au titre des prestations d'invalidité en vertu du Régime de pensions du Canada. Le ministre parle de Canadiens qui fraudent et qui trichent ou qui obtiennent des fonds auxquels ils n'ont pas droit. Or, le vérificateur général a mis en lumière ce cas de gens qui reçoivent des fonds auxquels ils n'ont pas droit. Il ne s'agit pas nécessairement de tricheurs ou de fraudeurs; ils touchent tout simplement des sommes auxquelles ils n'ont pas droit. Le ministre n'en a pas tenu compte. Avez-vous des observations à faire à ce sujet?

Mme Craig: Nos commentaires sont très clairs. Nous disons que si le gouvernement avait fait une analyse plus fine, il aurait pu réaliser des économies et traiter ses fonctionnaires comme il le doit en les rencontrant à la table des négociations.

M. Samson: Enfin, votre syndicat a-t-il été consulté sur les dispositions du projet de loi C-113 avant qu'il ne soit déposé?

Mme Craig: Absolument pas. Ils l'ont déposé à la Chambre un point c'est tout.

M. Samson: Ainsi, quand le projet de loi a été déposé, vous avez été pris par surprise comme tout le monde.

[Text]

Ms Craig: We heard the threats, but we didn't think they'd be crazy enough to do it.

Mr. Allmand: While this bill and previous legislation have frozen the wages of the public servants, what has been the situation in the same time period for similar categories of professions and trades that make up your union, I presume economists. . . You represent a wide range of professions and trades. Collective bargaining is still going on and—

Ms Craig: In other jurisdictions. We represent only the federal Public Service.

Mr. Allmand: Oh, I know that. You're frozen.

Ms Craig: Yes.

Mr. Allmand: Let's take a person with accounting training. Do you represent accountants?

Ms Craig: Yes.

Mr. Allmand: Accountants in the private sector are working for provinces and municipalities. What has been happening to their wages during the period yours are going to be frozen, in the last year? You've been frozen for one year now and you are getting a freeze for another two years. In total we now have a three-year freeze. While you're frozen, what's happening to your counterparts in professions similar to those you represent outside your union in the private sector and in provinces and municipalities? Are they frozen as well, or are they moving ahead while you're staying in the same place? What's the comparison there?

Mr. McIntosh: Certainly employees, professionals, in the private sector have not been governed by legislation that has eliminated their right to bargain collectively with their employers. Increases in compensation have been reflective of the particular circumstances of the company. Our figures show—and I don't have any here, unfortunately—that certainly the auditing area has continued to receive increases.

Mr. Allmand: Auditors are part of your union?

Mr. McIntosh: That's right.

Mr. Allmand: Let's take auditors who might work for the Bank of Montreal—have they been frozen for the last few years?

Mr. McIntosh: No.

Mr. Allmand: Auditors who work for Imperial Oil, are they frozen?

Mr. McIntosh: No.

Mr. Allmand: Auditors who work for T. Eaton Company, are they frozen? So when you say that the Public Service is bearing the brunt of the national debt, that's the point you're making.

Ms Craig: Yes.

Mr. Allmand: Similar professions outside are not being frozen.

Mr. McIntosh: That's correct.

[Translation]

Mme Craig: Nous avons eu vent de la menace, mais nous n'avons jamais cru qu'ils seraient assez fous pour y donner suite.

M. Allmand: Ce projet de loi et d'autres avant ont gelé les salaires des fonctionnaires mais qu'en est-il des catégories semblables de professions et de métiers représentées au sein de votre syndicat, pour la même période? Je suppose que les économistes. . . Vous représentez toute une gamme de professions et de métiers. La négociation collective se poursuit et. . .

Mme Craig: Avec d'autres employeurs. Nous représentons seulement les fonctionnaires fédéraux.

M. Allmand: Ah, je sais cela. Vous êtes assujettis au gel.

Mme Craig: Oui.

M. Allmand: Prenons le cas d'une personne qui travaille en comptabilité. Représentez-vous des comptables?

Mme Craig: Oui.

M. Allmand: Les comptables du secteur privé travaillent pour les provinces et les municipalités. Quelle sera l'évolution de leurs salaires pendant la période où les vôtres seront gelés? Ils sont déjà gelés depuis un an et le gel est prorogé pour deux ans encore. Cela fera au total un gel pendant trois ans. Pour la même période, comment évoluent les salaires de ceux qui exercent des professions semblables à celles que vous représentez mais dans le secteur privé, les provinces et les municipalités? Sont-ils gelés aussi ou continueront-ils de progresser alors que les vôtres resteront inchangés? Pouvez-vous nous donner la comparaison?

M. McIntosh: Les employés professionnels dans le secteur privé n'ont certainement pas été assujettis à des mesures législatives éliminant leur droit de négocier collectivement avec leurs employeurs. Les augmentations de rémunération ont reflété les circonstances particulières des employeurs. Nos chiffres révèlent—mais je ne les ai pas ici, malheureusement—que les vérificateurs, notamment, ont continué de recevoir des augmentations de salaire.

M. Allmand: Votre syndicat représente-t-il des vérificateurs?

M. McIntosh: C'est exact.

M. Allmand: Prenons des vérificateurs qui travailleraient pour la Banque de Montréal—leurs salaires ont-ils été gelés ces dernières années?

M. McIntosh: Non.

M. Allmand: Les salaires des vérificateurs qui travaillent pour Imperial Oil ont-ils été gelés?

M. McIntosh: Non.

M. Allmand: Qu'en est-il des vérificateurs qui travaillent pour T. Eaton Company? Ainsi, quand vous dites que les fonctionnaires assument une part indue du fardeau de la dette nationale, c'est ce que vous tentez de faire valoir.

Mme Craig: Oui.

M. Allmand: Ceux qui exercent des professions semblables à l'extérieur de la fonction publique fédérale ne sont soumis à aucun gel.

M. McIntosh: C'est exact.

[Texte]

Ms Craig: That's correct.

Mr. Allmand: What about in other public sectors, similar professions working with school boards, hospitals, provincial governments, police forces, and so on?

Mr. McIntosh: In a couple of provincial jurisdictions there have been similar legislative attempts, but for the most part—certainly at the municipal level in the province of Ontario, for example—employees continue to have the right to collective bargaining.

Mr. Allmand: Have they been getting any increases at all, or are they frozen?

Mr. McIntosh: It has been mixed, certainly, but increases have been negotiated for the school boards, for example.

Mr. Allmand: A large part of our public service now is contracted out. I know that some people have now been there for three, four, or five years, doing jobs that used to be Public Service jobs but they're really on contracts. They're not really employees of the Public Service, but they get contracts that take care of their own benefits and so on. Has there been any change in their compensation?

• 1600

I'm asking these questions because it's not an area with which I'm fully familiar, but there are many things in this bill.

Mr. McIntosh: They, of course, are not. There are two issues here. One of them of course is the level of compensation and the economics of a wage freeze, but the second issue is the denial of the opportunity to negotiate whatever the compensation package is. It might be negotiating a very modest increase, or it might be negotiating changes to the compensation package other than wages.

Mr. Allmand: I understand that, but I want to see if there's a double standard here.

Mr. McIntosh: There is a double standard. Clearly, contractors and people who are in fact performing services for the Government of Canada but under contract have the opportunity to negotiate their contracts. We do not have that, by virtue of this bill and its predecessor, Bill C-29.

Mr. Allmand: What's your experience with order in council appointments? What's your information? How have they been doing during this same period?

Mr. McIntosh: There was a recent report. Today we saw that, and we are going to question the Treasury Board on that very point, that there seem to continue to be adjustments in the order in council appointments, as you mention, the GICs.

M. Robitaille: Vous me permettrez de souhaiter la bienvenue à nos témoins et d'emblée, je voudrais en quelques mots, et je dis bien quelques mots parce que je ne voudrais pas m'éterniser là-dessus, avoir la définition de vos paroles. Qu'est-ce que vous entendez par «l'implantation de mesures qui font partie d'une orientation politique plutôt que d'une orientation économique n'apporte rien aux Canadiens»? Pouvez-vous m'expliquer cela en trois mots?

[Traduction]

Mme Craig: C'est juste.

M. Allmand: Qu'en est-il de ceux qui travaillent dans le secteur public pour des commissions scolaires, des hôpitaux, des gouvernements provinciaux, des forces policières, etc.?

M. McIntosh: Certaines provinces ont adopté des mesures législatives semblables mais dans l'ensemble—certainement au niveau municipal en Ontario, par exemple—les employés continuent d'avoir le droit de négocier collectivement.

M. Allmand: Ont-ils reçu des augmentations ou leurs salaires sont-ils gelés?

M. McIntosh: Cela varie mais il y a eu des augmentations négociées pour les commissions scolaires, par exemple.

M. Allmand: Une bonne partie des tâches de nos fonctionnaires sont maintenant exécutées par des sous-traitants. Je sais que certaines personnes exécutent depuis trois, quatre ou cinq ans des fonctions exécutées dans le passé par des fonctionnaires mais elles sont en réalité à contrat. Ce ne sont pas réellement des employés de la fonction publique mais ils sont embauchés à contrat et assument la responsabilité de leurs propres avantages sociaux, etc. Leur rémunération a-t-elle changé?

Je pose ces questions car c'est un domaine que je connais peu, et le projet de loi touche plusieurs domaines.

M. McIntosh: Non, ils ne seront évidemment pas touchés. Il y a deux questions. D'abord, le niveau de rémunération et l'impact économique d'un gel des salaires. Ensuite, le fait qu'on a enlevé aux travailleurs la possibilité de négocier les salaires. Cette négociation aurait pu porter sur une modeste augmentation ou sur un changement au régime de rémunération plutôt qu'aux salaires proprement dits.

M. Allmand: Je comprends cela, mais j'essaie de voir s'il y a un système de deux poids deux mesures.

M. McIntosh: Certes, il y a deux poids deux mesures. Il est clair que les sous-traitants et les contractuels qui fournissent déjà des services au gouvernement du Canada peuvent négocier leurs contrats. Ce projet de loi et son prédécesseur, C-29, ne nous ont pas donné cette possibilité.

M. Allmand: Que savez-vous des nominations par décret? Avez-vous des informations à ce sujet? Est-ce que des nominations ont été faites au cours de cette même période?

M. McIntosh: Un rapport est paru récemment. Nous nous sommes alors rendus compte qu'il y a eu certains rajustements dans les nominations par décret, les nominations faites par le gouverneur en conseil. Nous allons poser des questions au Conseil du Trésor à ce sujet.

Mr. Robitaille: I would like to welcome our witnesses. To begin, I'd like to ask the witnesses to define, in a nutshell—since I don't want to dwell on it—something they said. What did the witnesses mean when they said “Canada's interests will not be served by implementing economic measures which are part of a political rather than economic agenda.”? Could you briefly tell me what this means?

[Text]

Ms Craig: Well, I think if we were talking about an economic development of Canada, we would be talking about the unemployed in Canada and trying to put them back to work. We wouldn't be using our hands and our voice and our feet, which the public employees are for the government, as a whipping-boy. That is exactly what it means.

M. Robitaille: D'accord. Est-ce que vous reconnaissez quand même au gouvernement composé de gens élus démocratiquement par la population le droit, au nom de la population, de prendre les décisions qui s'imposent lorsque les circonstances le demandent et l'exigent? Ou est-ce que vous niez ce droit. . .

Mme Craig: Oui, oui.

M. Robitaille: . . . au gouvernement et aux élus? Est-ce que vous nous niez le droit de prendre des décisions en tant que gouvernement?

Ms Craig: We recognize the legal right of the government. A question I had a little earlier was why we wouldn't go and fight this legally. We recognize that Canadians elect you to govern the country.

What we are trying to tell you is that by cutting off the public employees you are cutting their legal rights. While you talk about your legal rights, you are cutting away from your staff and your employees their legal right. That's what we're talking about. They have a legal right to go to the bargaining table and bargain for their terms and conditions of employment with you.

M. Robitaille: Un instant! Est-ce que vous reconnaissez que vous n'êtes pas nos employés mais les employés de la population, et que c'est la population qui paie vos salaires? Est-ce que vous reconnaissez cela?

Ms Craig: Yes, the population is paying your—

Mr. Robitaille: Yes.

Ms Craig: —salaries, and you're responsible to see that everything is equitable. We're trying to tell you—

M. Robitaille: Vos salaires!

Your salary.

Ms Craig: My salary too.

Mr. Robitaille: Okay.

Ms Craig: Our members pay my salary, and I respect them.

• 1605

I'm trying to tell you that you are cutting off your hands and your voice, and the people who help to make the policy. You're making them the scapegoats when the Auditor General gives you lists of millions of dollars. Mr. Mazankowski walks into the House and he makes no reference to it whatsoever. You do nothing about that. If you think Canadians don't know this, then you're very deceived.

M. Robitaille: Au moment où les travailleurs du secteur privé accepte des réductions de salaire souvent importantes par les temps qui courent, et ce afin de préserver leurs emplois et permettre aux entreprises privées de pouvoir continuer à opérer,

[Translation]

Mme Craig: Lorsque nous parlons de développement économique au Canada, nous parlons des chômeurs canadiens et du fait que nous essayons de leur trouver des emplois. Nous ne voulons pas faire de nous-mêmes des boucs émissaires, à l'instar du gouvernement qui fait des fonctionnaires des boucs émissaires. Voilà ce que signifie ce passage.

Mr. Robitaille: Alright. But do you nevertheless recognize that the government, which is composed of democratically elected people, has the right, in the name of the Canadian public, to make the necessary decisions given certain circumstances? Or do you deny this right. . .

Ms Craig: Yes, yes.

Mr. Robitaille: . . . to the government and its elected representatives? Do you deny the government the right to make certain decisions?

Mme Craig: Nous reconnaissons le droit juridique du gouvernement de prendre des décisions. Un peu plus tôt, j'ai demandé pourquoi nous n'avions pas le droit de contester légalement certaines décisions. Nous reconnaissons que les Canadiens vous ont élus pour gouverner le pays.

Nous essayons de vous faire comprendre que lorsque vous court-circuitez les fonctionnaires, vous court-circuitez également leurs droits légaux. Vous parlez de droits légaux, mais vous avez enlevé ces droits à vos employés et à votre personnel. Voilà le noeud du problème. Les employés ont le droit légal à la négociation pour négocier leurs modalités et conditions de travail avec le gouvernement.

Mr. Robitaille: Just a second! Don't you recognize that you are not our employees but employees of the Canadian public, which pays your salaries? Don't you recognize this?

Mme Craig: Oui, la population paie vos. . .

M. Robitaille: Oui.

Mme Craig: . . . salaires, et il vous incombe de vous assurer que tout est équitable. Nous essayons de vous dire. . .

Mr. Robitaille: Your salaries!

Votre salaire.

Mme Craig: Mon salaire également.

M. Robitaille: Cela va.

Mme Craig: Nos membres paient mon salaire, et je les respecte.

J'essaie de vous dire que vous êtes en train d'amputer vos propres ressources et d'écarter les personnes mêmes qui aident à formuler la politique. Vous êtes en train de faire de ces personnes des boucs émissaires, alors que le vérificateur général a signalé des domaines où l'on pourrait économiser des millions de dollars. M. Mazankowski a pris la parole à la Chambre des communes et n'a fait aucune référence à cette situation. Aucune mesure n'a été prise. Vous vous leurrez si vous croyez que les Canadiens ne sont pas au courant de ce qui se passe.

Mr. Robitaille: Don't you think it is only fair that we should do our part at a time when private sector employees are agreeing to pay-cuts—sometimes huge ones—simply to hang onto their jobs and so that the companies stay in business, and

[Texte]

quand ces mêmes travailleurs qui réduisent leurs salaires continuent à payer des taxes et des impôts pour payer vos salaires et mon salaire, ne trouvez-vous pas qu'il est tout à fait juste et équitable que l'on puisse faire chacun notre part?

Ms Craig: What we've been trying to tell you is that the public employees are doing more; they are shouldering and have shouldered more than their part. Not only are you putting the people unemployed across the country in various other areas, but you are also laying off public employees across the country.

Do you want to say something?

M. Robitaille: Allez-y.

Mr. McIntosh: I would just add to that point that a collective bargaining process would permit the employer to bring those very types of arguments to the bargaining table. The union would then have to deal with that. But at least the process, the mechanism, is there to deal with the problems that any employer is faced with.

In this case, you've removed the process. That's where the serious damage is, as well as the bad economics of this position.

M. Robitaille: Je ne suis pas tout à fait d'accord avec votre argument. Je pense que le gouvernement vient de prendre des mesures très particulières en fonction d'une conjoncture tout aussi particulière, et je ne pense pas que vous puissiez avoir le droit de faire un procès d'intention au gouvernement, quant à son intention de vous brimer dans vos droits de négociation collective et vous le savez très bien.

Je voudrais tout simplement vous poser une autre question. Je comprends que vous soyez en désaccord, et remarquez bien que je ne veux pas être agressif; j'ai un grand respect pour les gens qui travaillent dans la Fonction publique, car j'ai à travailler avec les gens de la Fonction publique quotidiennement et je vais vous le dire d'emblée, je n'ai pas de préjugé défavorable, bien au contraire. Je pense qu'ils font un excellent travail et je ne pense pas que l'intention du gouvernement soit de juger de l'appréciation de votre travail en vous faisant des coupures de salaire. Je pense que si on pouvait l'éviter, on l'éviterait.

Vous êtes en désaccord avec le gel de deux ans pour les employés de la Fonction publique. Je pense qu'il n'y a personne d'intéressé à se faire geler son salaire. Mais est-ce que vous êtes aussi en désaccord avec le gel des salaires des députés pour trois ans, ainsi que des ministres, du premier ministre, des juges, du gouverneur général, etc.? Est-ce que vous avez la même position envers nous aussi? Est-ce que vous êtes d'accord ou en désaccord avec mon gel de salaire?

Ms Craig: I agree. I think they're well paid.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): So you can freeze one but not the other.

M. Robitaille: Alors, si je comprends bien, vous êtes en désaccord avec le gel de vos salaires, mais vous êtes en accord avec le gel de nos salaires, estimant qu'on est trop bien payés. C'est cela? C'est ce que vous venez de dire!

Ms Craig: I didn't say too much. I said I think you are well paid and you should be frozen.

M. Robitaille: Savez-vous qu'il y a de hauts fonctionnaires qui gagnent plus que le premier ministre et vous osez prétendre que dans la Fonction publique vous êtes moins bien payés que ceux qui sont élus par la population?

[Traduction]

when these same employees still pay taxes to pay our salaries?

Mme Craig: Nous sommes en train de vous dire que les fonctionnaires font plus que leur juste part; ils ont porté et portent encore un fardeau plus lourd que celui qui leur revient. En plus de créer du chômage dans d'autres secteurs, le gouvernement a mis à pied des fonctionnaires partout au Canada.

Voulez-vous ajouter quelque chose?

Mr. Robitaille: Go ahead.

M. McIntosh: Je veux tout simplement ajouter que le processus de négociation collective permettrait justement à l'employeur de soulever ces arguments à la table des négociations. Le syndicat devrait alors y répondre. Mais il y aura au moins un processus, un mécanisme, permettant à l'employeur de s'attaquer aux problèmes.

Or, ce projet de loi nous enlève ce processus. C'est là que le bât blesse, et l'économie en souffrira également.

Mr. Robitaille: I don't quite agree with your argument. The government has just made some specific decisions given the specific state of the economy. I don't think you have the right to judge the government and say that it impeded your right to negotiation. You know this as well as I do.

I would like to ask you another question. I can understand that you disagree with the government, and I don't want to be aggressive. I greatly respect public servants, since I work with them on a daily basis. I want to make clear from the outset that I don't have a negative bias against them, quite the opposite. They do excellent work and I don't think the government is judging your work by cutting your salaries. If it could, it would have been avoided.

You disagree with the two-year-wage freeze for public servants. I don't think anyone wants to have their wages frozen. But do you also disagree with the three-year-wage freeze for members of Parliament, ministers, the prime minister, judges, the governor general and others? Is your position the same regarding our salaries? Are you for or against my own wage freeze?

Mme Craig: Je suis en accord avec le gel de vos salaires. Vous êtes bien payés.

Mme Sparrow (Calgary Sud-Ouest): On peut geler certains salaires, mais pas tous.

Mr. Robitaille: So, if I have understood correctly, you think your salaries should not be frozen but ours should, since we are overpaid. Is that right? That's what you have just said!

Mme Craig: Je n'en ai pas dit autant. J'ai dit que vous êtes bien payés et que vos salaires devraient être gelés.

Mr. Robitaille: Do you know that some senior officials make more than the prime minister? How dare you say that public servants are paid less well than elected representatives?

[Text]

Ms Craig: I'm not sure I quite understand your question.

M. Robitaille: Vous semblez dire qu'on est très bien payés et vous êtes d'accord pour que nos salaires soient gelés, mais vous êtes en désaccord avec le gel de vos salaires, parce que vous estimez que vous êtes mal payés, que vous n'êtes pas aussi bien payés que nous; c'est ce que vous me dites, alors qu'on sait fort bien qu'il y a des hauts fonctionnaires dans la Fonction publique qui gagnent plus que des ministres et plus que le premier ministre.

Mr. McIntosh: Sir, I think this is not really addressing the issue. Whose rate of pay is right or wrong is a matter that, for example, I would deal with at the bargaining table. This is tantamount to negotiations: is your rate of pay the correct amount or not?

Mr. Robitaille: I asked a very simple question.

Mr. Allmand: Let them answer the question.

Mr. Robitaille: I asked a very simple question. You do not agree with your salary being frozen.

• 1610

Je vais le dire en français. Vous n'êtes pas d'accord avec votre gel de salaire mais vous êtes en accord avec le gel de nos salaires de députés. C'est ce que vous avez dit?

Une voix: C'est ça.

M. Robitaille: Juste une dernière question monsieur le président.

Vous dites que vous ne voulez pas que le gouvernement vous traite en citoyens de seconde classe, vous accusez le gouvernement de constamment vous démoraliser, mais est-ce que vous êtes conscients du fait qu'il y a des milliers de personnes qui, chaque jour, font application pour travailler dans la Fonction publique, qui ont autant de compétence que vous, et qui souhaiteraient travailler à vos salaires et à vos conditions, avec votre sécurité d'emploi?

Est-ce que vous êtes conscients du fait que, malgré tout, vous avez des emplois qui sont quand même assez bien rémunérés, avec le privilège d'avoir une certaine sécurité d'emploi et avec des avantages au niveau des frais médicaux, des plans de pension et ainsi de suite? Est-ce que vous avez tenu compte de tout ça?

Ms Craig: I don't think the public employees have job security today, if you look at all the statements in the House where they're constantly talking about your deficit and how you're going to cut public employees, you're going to cut the jobs. You have done it in research, agriculture—you name it—all across the country. There is no job security today.

M. Robitaille: Ça fait combien de temps que vous êtes dans la Fonction publique, madame?

Ms Craig: I'm in a union. I'm not in the Public Service. I represent—

M. Robitaille: Mais vous étiez une employée de la Fonction publique?

Ms Craig: Yes, I was a public servant for 25 years in the Department of Agriculture.

M. Robitaille: Vous osez me dire, alors que vous êtes à l'emploi de la Fonction publique depuis 25 ans, que vous n'avez pas de sécurité d'emploi!

[Translation]

Mme Craig: Je ne comprends pas vraiment votre question.

Mr. Robitaille: You seem to be saying that we are very well paid and our salaries should be frozen, but you don't think yours should be frozen, since you don't think you're well paid, at least not as well as we are. That's what you're saying, but we all know that some senior officials in the public service make more than ministers or the prime minister.

M. McIntosh: Monsieur, nous nous sommes égarés du sujet. La question du niveau de salaire devrait se discuter à la table des négociations. C'est justement au cours de négociations qu'on devrait se demander si un salaire est trop élevé ou non.

M. Robitaille: J'ai posé une question très simple.

M. Allmand: Laissez les témoins répondre.

M. Robitaille: J'ai posé une question très simple. Vous ne croyez pas que vos salaires devraient être gelés.

I'll say it in French. You disagree with your wage freeze but you agree with ours. Is that what you said?

A voice: That's right.

Mr. Robitaille: I have a final question, Mr. Chairman.

You say you don't want the government to treat you like second class citizens and you've accused the government of having constantly demoralized public servants, but are you aware that thousands of people are applying for jobs within the public service each day, that these people are just as skilled as you are, and that they'd gladly take your salaries and your working conditions, as well as your job security?

Are you aware that, despite tough times, you have pretty well-paying jobs, you have the privilege of having a certain amount of job security, and medical and pension and other benefits as well? Have you taken all this into account?

Mme Craig: A mon avis, les fonctionnaires n'ont plus de sécurité d'emploi aujourd'hui, étant donné le fait que tous les discours à la Chambre semblent porter sur le déficit, sur l'élimination d'emplois dans la fonction publique et d'emplois tout court. Vous avez supprimé des emplois dans le domaine de la recherche et de l'agriculture—entre autres—à l'échelle du pays. Aujourd'hui, la notion de sécurité d'emploi a disparu.

Mr. Robitaille: How long have you been in the public service, Ms Craig?

Mme Craig: Je travaille pour le syndicat. Je ne travaille pas à la fonction publique. Je représente. . .

Mr. Robitaille: But did you ever work for the public service?

Mme Craig: Oui, j'ai été à la fonction publique pendant 25 ans, au ministère de l'Agriculture.

Mr. Robitaille: You have the gall to say you've been with the public service for 25 years and that there is no job security anymore?

[Texte]

Je vais m'arrêter ici, monsieur le président.

Ms Craig: I did work for 25 years. I'm not talking about myself. I've been away from the government for eight years, and I'm telling you that today public employees do not have job security.

Mr. Couture: I'm in the same position as you. Each time they touch my salary it's difficult, so I absolutely agree that it's not easy. However, you also know the financial situation of our government, which is not easy.

You will remember that in 1984 the operating budget of the government was \$16 billion in deficit. You probably also know that the same operating budget in 1991 had a surplus of \$12.5 billion. So the three of us know that a lot of cuts have been made.

We took the deficit as a percentage of GDP, and I myself feel that the only way to measure a deficit is to compare it to the GDP. Otherwise, other countries are calculating and excluding and including things that we are not. We took the deficit at 8.4% of the GDP and we brought it down to 4.5%. So, again, naturally we made a lot of cuts.

Mr. Mazankowski said in the House of Commons on December 2, in the omnibus bill, that he would be freezing, because this year we have a very special problem because of the recession, because of the fact that the revenue of the government was lower than it was expected to be, especially with only one element, the GST, which should have brought to us this year \$22 billion but brought only \$15 billion. So naturally we've got difficulties.

So the minister said that he was going to cut a certain number of places this year for a short period, which is two years, to make sure that we shall rebalance everything. It's true that we can cut in other places; but, naturally, each time we're touching one sector it's the same reaction.

Why should I, as a member of Parliament, be cut when I know that a lot of people in your union are earning twice my wage? Naturally, it's difficult for me to accept that.

Ms Craig: I doubt that.

• 1615

Mr. Couture: Well, a deputy minister must certainly be getting over \$110,000 a year, while for myself I'm at \$64,000.

Ms Craig: Nothing in our union comes near that.

Mr. Couture: Well, all right, maybe they're not in your union. But I know there are people in your union earning more than I do.

Mrs. Sparrow: That's true.

Mr. Couture: And I can prove this very easily by going through all the salaries. It's difficult for me too. But we are in a situation where we have to make comparisons.

[Traduction]

That's all I have to say, Mr. Chairman.

Mme Craig: J'ai travaillé pendant 25 ans. Mais je ne parle pas en mon nom. Ça fait huit ans que je ne travaille plus pour le gouvernement, et je vous assure que les fonctionnaires n'ont plus de sécurité d'emploi aujourd'hui.

M. Couture: Je suis dans la même situation que vous. Chaque fois qu'on me rajuste mon salaire, c'est difficile. Je suis donc d'accord avec vous pour dire que ce n'est pas facile. Par contre, je suis conscient du fait que notre gouvernement se trouve dans une situation financière difficile.

En 1984, le budget d'exploitation du gouvernement accusait un déficit de 16 milliards de dollars. En 1991, ce même budget affiche un excédent de 12,5 milliards de dollars. Nous savons donc tous les trois qu'il y a eu beaucoup de compressions budgétaires.

Nous avons évalué le déficit en tant que pourcentage du PNB; à mon avis, c'est la seule façon d'évaluer le déficit. Sinon, on ferait comme certains pays, c'est-à-dire qu'on calculerait le déficit en y incluant et excluant certaines sommes. À l'origine, le déficit représentait 8,4 p. 100 du PNB, et nous l'avons ramené à 4,5 p. 100. Évidemment, nous avons fait beaucoup de compressions.

À la Chambre des communes, le 2 décembre, M. Mazankowski a déclaré qu'en vertu de son projet de loi omnibus, il y aurait des gels de salaire à cause de la récession, à cause des revenus fédéraux plus bas que prévu—surtout en provenance de la TPS. Nous avions prévu des recettes de 22 milliards de dollars, mais on n'a perçu que 15 milliards de dollars. Nous étions donc coincés.

Le ministre a donc annoncé qu'il fallait faire des compressions à certains endroits, dont les salaires, qui allaient être gelés pour seulement deux ans. Cela aiderait le gouvernement à retrouver son équilibre financier. Celui-ci a évidemment fait d'autres compressions, et chaque secteur touché a réagi de la même façon.

Pourquoi mon salaire de député devrait-il être coupé, alors que plusieurs membres de votre syndicat gagnent le double de mon salaire? Il m'est difficile d'accepter cela.

Mme Craig: Je le doute.

M. Couture: Un sous-ministre devrait bien faire plus de 110 000\$ par année, tandis que moi, je n'en fais que 64 000.

Mme Craig: Il n'y a personne dans notre syndicat qui fait autant que cela.

M. Couture: Oui, d'accord. Les sous-ministres ne font peut-être pas partie de votre syndicat, mais je sais qu'il y a des gens dans votre syndicat qui font plus que moi.

Mme Sparrow: C'est vrai.

M. Couture: Et je peux très facilement le prouver en vous faisant la lecture du barème des salaires, si vous le désirez. C'est difficile pour moi aussi. Mais nous ne pouvons faire autrement que de faire des comparaisons.

[Text]

In my riding a lot of people have lost their jobs because of the recession. In the private sector, instead of offering lower wages, not freezing the increase but offering real cuts in their wages of 20%, 15%, 30% so they could keep their jobs—a lot of them didn't have this chance; they were fired, they were laid off. They were told that there wasn't enough work, that they were not making any profit, so they are going to reduce.

My question, and this is the only one I have, after making all the blah, blah I have just said—

Mr. Samson: Nice speech, though.

Mr. Couture: You're making a comparison between the Public Service and the private sector. I've made that comparison myself. I'll be waiting for your answer, and then I'll give you mine. I know the Public Service has been picked on many times, and I agree that it is not entirely fair. We should start to pick on other people. But with the figures I have just mentioned, we have to pick on practically everybody. And we will have to continue to pick, because we're missing a lot of dollars here, and we have to recuperate them.

Making that comparison, do you feel the Public Service is on a good stand, is treated fairly well compared to the private sector?

Ms Craig: No, I don't. Whatever you had to deal with, and I appreciate the government's deficit problem, it should have been done—

Mr. Couture: It's our problem.

Ms Craig: Oh, yes, it's all Canadians—

Mr. Couture: It's a Canadian problem.

Ms Craig: I admit that. It should have been dealt with at the bargaining table. You should have gone the legal route and gone back.

Negotiations are really trade-offs where you talk to your people at the table. You talk about your legal right to do it in the House. We're talking about the employees' legal right to deal at the table. What you have done is you have taken away your own right to talk to your employees as well as the employees' right to talk to you. We don't know how we can get this point across. It is very important that you deal with your employees legally at the bargaining table. You talk about their holidays, and you talk about all kinds of issues. But now you've taken away your right to do that, as well as their right to be heard.

Mr. Couture: Would you accept that in a fiscal year, if it starts to go the wrong way, as it did in 1992-93, and you see in December, November, and October that you have to react very rapidly, otherwise your deficit will be over \$35 billion this year, that you have to restrain and do it very fast? You cannot think about cutting in a lot of places because you have to react quickly. Do you agree that it's very difficult to sit at a bargaining table and start to evaluate everything when you have to get an action yesterday?

[Translation]

Dans ma circonscription, la récession a fait perdre leur emploi à bien des gens. Dans le secteur privé, la solution a bien souvent été de mettre à pied des travailleurs, plutôt que de leur offrir des salaires moins élevés. Des travailleurs ont dû, non pas accepter un gel des salaires, mais plutôt des coupures de 20 p. 100, 15 p. 100, ou même 30 p. 100,—et un grand nombre d'entre eux n'ont même pas eu cette chance; ils ont été renvoyés; ils ont été mis à pied. On leur a tout simplement dit qu'il n'y avait plus suffisamment de travail, que la société ne faisait plus de bénéfice. Il fallait donc réduire les effectifs.

Ma question, et c'est la seule que j'ai vraiment à poser, après tout ce que je viens de dire. . .

M. Samson: C'était toutefois un beau discours.

M. Couture: Vous faites une comparaison entre la fonction publique et le secteur privé. Je l'ai faite moi aussi. Je vais vous laisser donner votre réponse, et je vous donnerai ensuite la mienne. Je sais que la fonction publique a été visée à plusieurs reprises, et je reconnais que ce n'est pas tout à fait juste. Nous devrions peut-être commencer à nous attaquer à d'autres personnes. Mais considérant les chiffres que je viens tout juste de mentionner, nous ne pouvons épargner presque personne. Et nous ne pourrions pas nous arrêter là, car il nous manque bien de l'argent, et nous devons en récupérer le plus possible.

Après avoir fait cette comparaison, pensez-vous que la fonction publique s'en tire assez bien, qu'elle est traitée plutôt bien comparativement au secteur privé?

Mme Craig: Non. Quel que soit le problème que vous aviez à régler, et je comprends le problème que représente le déficit du gouvernement, vous auriez dû le faire. . .

M. Couture: C'est notre problème à tous.

Mme Craig: Oh, oui, cela concerne tous les Canadiens. . .

M. Couture: C'est un problème canadien.

Mme Craig: Je le reconnais, mais vous auriez dû chercher à le régler à la table de négociations. Vous auriez dû emprunter la voie légale et revenir ensuite à la charge.

Des négociations mènent, en réalité, à des concessions, à des échanges, où les deux parties discutent ensemble. Vous faites valoir que vous avez juridiquement le droit de le faire à la Chambre. Nous faisons valoir, de notre côté, le droit des employés de négocier. En faisant ce que vous avez fait, vous avez abrogé votre droit de parler à vos employés, en même temps que vous avez abrogé celui de vos employés de vous parler. Nous ne savons pas comment vous le faire comprendre. Il est très important que vous traitiez légalement avec vos employés à la table de négociations. Vous discutez de leurs vacances et de toutes sortes de choses. Mais maintenant, vous avez abandonné votre droit de le faire, tout en leur enlevant leur droit de se faire entendre.

M. Couture: Admettez-vous qu'au cours d'un exercice financier, lorsque la situation commence à se détériorer, comme ce fut le cas en 1992-1993, et que l'on se rend compte, en décembre, en novembre et en octobre, qu'il faut réagir très rapidement, sans quoi le déficit dépassera les 35 milliards de dollars, admettez-vous qu'il faut restreindre les dépenses et le faire très rapidement? On ne peut pas envisager de couper dans bien des endroits, car il faut réagir rapidement. Reconnaissez-vous qu'il est très difficile de s'asseoir à une table de négociations et de commencer à évaluer toute la situation, quand on sait qu'il aurait fallu qu'une mesure soit prise hier?

[Texte]

Ms Craig: I honestly don't. I think you can go to the bargaining table, as has been done in the past. And at the bargaining table it takes a long time.

Mr. Couture: I will take your word for it, but—

Ms Craig: It usually takes Treasury Board months to come back with a deal.

Mr. Couture: I'm over 50 years of age, and I saw a lot of bargaining between the Public Service and the government.

Ms Craig: Then you know how long it takes.

Mr. Couture: I tried to remember if one negotiation had taken less than one month, and I cannot recall any. This was a problem of time. Now the decision has been made. It's like that; I have to accept it, I have to suffer it. You have been frozen for a period of two years. Naturally, you're going to have—

Ms Craig: Four years altogether.

Mr. Couture: Well, yes. For ourselves it's five years altogether.

The Chairman: I think that's one of the things you're going to have to live with, Mr. Couture. Your time is running out. Would you please wind up your train of thought?

Mr. Couture: No, it's all right; I'm finished.

The Chairman: We'll freeze his questions too, then.

Mr. Couture: I'm crying, as you are.

The Chairman: Mr. Samson.

Mr. Samson: That has to be the longest five minutes I've ever heard, Mr. Chairman. And I thought I gave long speeches.

• 1620

We're talking about deficit reduction, and the government is telling us that we all have to pay a price because of the deficit. A couple of questions come to my mind. First of all, what's the cause of the deficit? Why are we in such a high-deficit situation? When I hear government members talking about no one in Canada really having job security, I can't argue with them. They're right. But what was the cause? Why are we in this kind of a situation where nowhere in Canada does anybody have job security? Why is that? What caused this insecurity?

When we talk about freezing public servants' wages, when we talk about freezing wages so we all pay a fair share toward deficit reduction, and we have to accept that we don't have job security, could you briefly, or at length—take as much time as you need—tell us how much your membership has already given in terms of jobs, in terms of wages, in terms of job insecurity, in terms of responsibilities in their job? Have their responsibilities increased? Has the workload increased? What kind of a situation are they working in as a result of all of these changes we've seen put to your members by this government?

[Traduction]

Mme Craig: Je vous dirais franchement que non. Je pense que vous pouvez quand même aller à la table de négociations, comme par le passé. Et à la table de négociations, cela prend du temps.

M. Couture: Je vais vous croire sur parole, mais. . .

Mme Craig: Il faut habituellement des mois au Conseil du Trésor pour revenir avec une offre.

M. Couture: J'ai plus de 50 ans, et j'ai vu se dérouler bien des négociations collectives entre la fonction publique et le gouvernement.

Mme Craig: Alors, vous savez à quel point cela peut être long.

M. Couture: Je me suis demandé s'il était déjà arrivé que des négociations aboutissent en moins d'un mois, et je ne me souviens pas que cela soit jamais arrivé. Le temps nous pressait. Nous ne pouvions pas attendre. La décision a été prise. C'est comme cela; je dois l'accepter, je dois la subir. Vos salaires sont gelés pendant deux ans. Évidemment, vous allez devoir. . .

Mme Craig: Nos salaires sont gelés pour quatre ans en tout.

M. Couture: Oui. Et les nôtres le sont pour cinq ans.

Le président: Je pense que cela fait partie des choses avec lesquelles vous allez devoir composer, monsieur Couture. Votre temps est presque écoulé. Voulez-vous terminer?

M. Couture: Non, j'ai fini.

Le président: Nous allons geler aussi ces questions, alors.

M. Couture: Je pleure, comme vous.

Le président: Monsieur Samson.

M. Samson: Cela a dû être la plus longue intervention de cinq minutes que j'ai jamais entendue, monsieur le président. Et moi qui pensais que je m'éternisais dans mes discours.

Nous devons réduire le déficit, et le gouvernement nous dit que nous devons tous en payer le prix. Il y a quelques questions qui me viennent à l'esprit. Premièrement, quelle est la cause du déficit? Pourquoi le déficit est-il si élevé? Lorsque j'entends les députés du gouvernement nous dire qu'il n'y a vraiment plus de sécurité d'emploi au Canada, je ne peux les contredire. Ils ont raison. Mais pourquoi en est-il ainsi? Pourquoi la sécurité d'emploi est-elle une chose du passé au Canada aujourd'hui? Comment expliquent-ils cela? Quelle est la cause de cette insécurité?

On a l'intention de geler les salaires des fonctionnaires, de geler les salaires d'un peu tout le monde dans la fonction publique, de manière à ce que tous contribuent à réduire le déficit, et nous devons accepter le fait qu'il n'y a plus de sécurité d'emploi. Cela dit, pourriez-vous nous dire en quelques mots, ou en autant de mots que vous voudrez—prenez tout le temps qu'il vous faut—dans quelle mesure vos membres ont déjà contribué, sur le plan des emplois, des diminutions de salaires, de la sécurité d'emploi, des responsabilités dans leur travail? Leurs responsabilités ont-elles augmenté? Leurs tâches ont-elles aussi augmenté? Dans quelles conditions vos membres travaillent-ils aujourd'hui à la suite de toutes ces modifications que leur a imposées le présent gouvernement?

[Text]

Ms Craig: For professional employees, their workload has increased enormously. In many cases they can't even do it. Jobs have not been filled across the country. In many places people have been laid off and projects have been discontinued. Service to the public has deteriorated significantly in this country. The lack of resources, as you say, and the lack of recognition by the government to bargain with them in their legal setting have demoralized them beyond belief. And when you have demoralized employees, they're not able to give the work they normally would; they're finding it difficult to meet their obligations and responsibilities. The resources are just not there to do it.

For research people, the resources aren't there at all for them to do it, and yet they are expected at the end of the day, and want at the end of the day, to be accountable. When you realize you can't do it, it demoralizes you. It's exactly what happens to you.

Mr. Samson: When we talk about wage freezes and concessions during negotiations, when there are some, can you put a dollar figure on what it has actually cost your members as a result of the wage freezes?

Mr. McIntosh: The wage freeze has removed the opportunity to sit down and negotiate improvements. We've lost significantly over the last few years relative to inflation. We would have to go back to about 1984 before you'd find Public Service wages moving at a rate at least equal to the rise in the inflation rate. It has been quite substantial over a number of years.

Mr. Samson: In the millions?

Mr. McIntosh: Oh, absolutely, in the millions. Percentage-wise, and I don't have the figures here, I would imagine we're at least 10%, 12% behind the inflation rate cumulated over a period of years.

Mr. Samson: So to say that your members have not contributed to deficit reduction is not a true statement. In your terms they have certainly contributed more than their fair share.

Mr. McIntosh: Yes.

The Chairman: Mrs. Sparrow.

Mrs. Sparrow: Welcome to both our witnesses today. I'd like to say at the very beginning that Canada needs a very strong, good Public Service, and I think we're very fortunate to have it.

Our country is very large geographically, but it has a small population. It means that we are stretched out a long way. As some of my colleagues were saying with regard to the deficit and debt, which has to be serviced, we all have to share some of the burden. And you are not alone; nor would we want you to be alone. Whether it is the armed forces or the RCMP or anybody who works for the federal government, we've all taken freezes.

• 1625

In the private sector, this has taken place over the last few years. I come from the city of Calgary, and I can tell you that thousands of people have been laid off, and this is mainly in the oil and gas business, due to the rationalization. This is world

[Translation]

Mme Craig: La charge de travail des employés professionnels a énormément augmenté. Nombre d'entre eux sont tout simplement surchargés. Ils n'y arrivent pas. De nombreux postes sont demeurés vacants dans l'ensemble du pays. Dans bien des endroits, des gens ont été mis à pied et des projets ont été éliminés. Le service au public s'est beaucoup détérioré au Canada. Le manque de ressources, comme vous le mentionniez, et le refus du gouvernement de négocier avec ses employés, comme il devrait légalement le faire, les a démoralisés comme vous ne le croiriez pas et l'on ne peut s'attendre à ce que des employés qui sont démoralisés fournissent le travail qu'ils fourniraient normalement, car ils ont de la difficulté à s'acquitter de leurs obligations et de leurs responsabilités. Ils n'ont tout simplement pas les ressources nécessaires pour le faire.

Cela est vrai, notamment, pour les gens affectés à la recherche et, malgré cela, ils sont censés rendre compte de la façon dont ils se sont acquittés de leurs responsabilités. Il est démoralisant de constater que l'on ne peut y arriver. C'est exactement le sentiment qu'éprouvent nos membres.

M. Samson: Avez-vous déterminé combien d'argent les gels de salaire et les concessions qu'ont faites vos membres, quand il y en a eus, ont coûté à vos membres, en réalité?

M. McIntosh: Le gel des salaires a éliminé toute possibilité de négocier en vue d'obtenir des améliorations. Nous avons pris beaucoup de recul par rapport à l'inflation dans les quelques dernières années. Les salaires dans la fonction publique n'ont pas augmenté en suivant au moins le taux d'inflation depuis environ 1984. La perte est donc très importante sur ce nombre d'années.

M. Samson: Des millions de dollars?

M. McIntosh: Oh, absolument, des millions de dollars, oui. En pourcentage, je n'ai pas les chiffres précis ici, mais je dirais que nous avons un retard d'au moins 10 à 12 p. 100 par rapport à l'inflation depuis des ans.

M. Samson: Il serait donc faux de dire que les membres de votre syndicat n'ont pas contribué à la réduction du déficit. Selon vous, ils auraient même fait plus que leur part.

M. McIntosh: Oui.

Le président: Madame Sparrow.

Mme Sparrow: Je souhaite la bienvenue à nos deux témoins. Je tiens tout d'abord à dire que le Canada a besoin d'une bonne fonction publique, très solide, et je pense que nous avons la très grande chance d'en avoir une.

Notre pays est très grand, mais la population est réduite. Cela signifie que nous sommes éparpillés sur un très grand territoire. Comme certains de mes collègues le disaient, au sujet du déficit et de la dette, sur laquelle nous devons payer les intérêts, nous devons tous supporter une partie du fardeau. Et vous n'êtes pas les seuls à le faire. Nous ne voudrions pas non plus qu'il en soit ainsi. Que l'on travaille pour les forces armées, pour la GRC ou pour quelque autre service du gouvernement fédéral, nous avons tous vu nos salaires geler.

Dans le secteur privé, cette opération se poursuit depuis quelques années. Je viens de Calgary, et je peux vous affirmer que des milliers de personnes ont perdu leur emploi, et ce, principalement dans le secteur du pétrole et du gaz, en raison

[Texte]

market; this isn't just unique to Canada. If you go to western Europe, to United States, all around the world, in the oil and gas business they're all rationalizing. Indeed, when you go south of the border, there are the problems with IBM or General Motors or Sears; you name it. This is a world-wide situation where trade and the economy are changing, and changing dramatically. We all have to give to win or to come out relatively successful.

We wouldn't ask you to suffer any more than the rest. And you have played a part, and we're pleased that you have.

But let's go back to UI and what UI is. It provides workers who lose their jobs, through no fault of their own, with a temporary income that can take care of them while they look for new work. Do you believe that people who quit their jobs willingly should be paid UI?

Mr. McIntosh: That's not an issue we have addressed in our submission.

Mrs. Sparrow: It's part of the bill.

Mr. McIntosh: It's part of the bill, but we have focused on the issues that affect our membership, one of which is the wage freeze. And we have made reference to the need to ensure that any wrongful dismissals that are contested are not penalized in the event they are found to be —

Mrs. Sparrow: And that's fair. And the appeals will be heard.

Mr. McIntosh: But coming back to your comment, we tried to make this point as forcefully as we could, that what's happening in the petroleum industry or GM or all of these private companies, they were not faced with legislative interference that said workers will have their wages frozen. For example, General Motors sat down at the bargaining table and dealt with their problems. And that is what we're proposing here.

Mrs. Sparrow: I stand to be corrected on IBM, but they weren't negotiating; they had to let go of 30,000 around the world. It is not that we like this, but unfortunately it is a reality that we have to cut our deficit and our debt or we won't be able to provide services to Canadians in to any area.

Ms Craig: And we very respectfully gave you a number of examples where if you had borne in on it, you could very easily have —

Mrs. Sparrow: Yes, I did hear you, Mrs. Craig. You talked about CPP for the disabled, \$65 million. I can assure you that the Department of Health of Welfare is out investigating, and always will be, with regard to fraud.

[Traduction]

de la rationalisation. Ce sont les forces du marché qui s'exercent dans le monde entier; le Canada n'est pas le seul à souffrir de cette situation. Que ce soit dans les pays de l'Europe de l'Ouest, aux États-Unis, ou partout dans le monde, dans le secteur du pétrole et du gaz, la tendance est à la rationalisation. Il n'y a qu'à regarder chez nos voisins, au sud de la frontière, pour constater les problèmes qu'éprouvent IBM, General Motors ou Sears, et j'en passe. Le commerce et l'économie sont en transition partout dans le monde, et la transformation est radicale. Nous devons tous faire des concessions pour gagner, ou pour en sortir relativement gagnants.

Nous ne vous demanderions pas de souffrir davantage que d'autres. Vous avez fait votre part, et nous en sommes heureux.

Mais revenons à l'assurance-chômage et à son but réel. L'assurance-chômage fournit aux travailleurs qui perdent leur emploi, sans qu'ils en soient responsables, un revenu temporaire qui leur permettra de survivre pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi. Croyez-vous que des personnes qui quittent volontairement leur emploi devraient pouvoir bénéficier de l'assurance-chômage?

M. McIntosh: Nous n'avons pas abordé cette question dans notre document.

Mme Sparrow: Elle fait pourtant partie du projet de loi.

M. McIntosh: Oui, mais nous nous sommes concentrés sur les questions qui touchent nos membres, dont le gel des salaires, entre autres. Et nous avons fait allusion à la nécessité de veiller à ce que tout renvoi qui est contesté ne fasse pas l'objet d'une pénalité, au cas où la décision serait favorable. . .

Mme Sparrow: Et cela n'est que juste. Les appels seront entendus.

M. McIntosh: Mais, pour en revenir à votre observation, nous avons tenté de faire valoir, avec autant de force que possible, que les mesures que l'on a prises dans le secteur pétrolier, ou le gel des salaires qu'ont pu décréter GM ou toutes ces autres sociétés du secteur privé, n'ont pas été imposés par voie législative. Par exemple, General Motors a négocié avec ses employés et a réglé ses problèmes. Et nous demandons tout simplement à notre employeur d'en faire autant.

Mme Sparrow: Au risque de me tromper, je ne pense pas qu'IBM ait négocié avec ses employés; cette société a mis à pied 30 000 de ses employés partout à travers le monde. Ce n'est pas par plaisir que nous faisons cela, mais nous devons malheureusement composer avec la réalité qui veut que nous devons réduire notre déficit ainsi que notre dette, sans quoi nous ne pourrions plus offrir de services aux Canadiens dans quelque domaine que ce soit.

Mme Craig: Et nous vous avons très respectueusement soumis un certain nombre d'exemples d'endroits où vous auriez pu récupérer très facilement. . .

Mme Sparrow: Oui, j'ai écouté votre exposé, madame Craig. Vous avez énoncé la possibilité de récupérer 65 millions de dollars à même les indemnités qui sont versées par le RPC. Je peux vous assurer que le ministère de la Santé et du Bien-être mène des enquêtes et cherchera toujours à détecter les cas de fraude.

[Text]

You also mentioned an area with regard to tax havens or how large corporations were getting away with perhaps loopholes that other people are not. Canada has to have a tax system that works with its competitors, the people we compete with in the foreign market. If we start changing our tax system so it's so foreign and so different, companies are going to leave here.

Ms Craig: But we are not talking about changing the tax system; we are basically telling you you have a legal right to legislate, but you have taken away from your employees their legal rights and you have demoralized them across the country. You haven't proven to them that you're interested in correcting other areas. At least talk to them across the table.

Mrs. Sparrow: Well, it's interesting, but with Bill C-26, Public Service 2000, there were three years of I would say communications; I'm not going to say "negotiations".

Ms Craig: I'm glad you got the message.

Mrs. Sparrow: There are areas where we all have to tighten up. And we didn't ask you to do anything that we haven't asked everybody else to do.

The Chairman: Mr. Bevilacqua, the last questioning is yours.

Mr. Bevilacqua (York North): I was wondering if you could tell me what factors affect the morale of the Public Service.

Ms Craig: I think not getting recognition of their legal rights was very demoralizing for professional employees. Also, the way the government decided to cut here and cut there, not giving them a real plan so people could see what they were really doing, and cut resources so they weren't able to do their research properly has demoralized them beyond belief. If you talk to public employees in your constituencies, they will tell you that. Across Canada they are spreading the word.

• 1630

Mr. Bevilacqua: That they didn't get a raise, is that part of the—

Ms Craig: No. Basically, all Canadians are responsible—maybe not all, but most. What they wanted to do was go back to the bargaining table. I think they would have finally taken a very slim increase, which would have been a recognition that they were prepared to give and take, maybe on holidays, maybe on some other things.

Mr. Bevilacqua: One of the points you made was that you felt that public servants have work overload. Would you favour a system where technology is used a lot more so people are not overworked?

Ms Craig: In every area where technology is available, public employees, professionals, are eager to get at it, for sure, and would do it. Everybody knows the workplace has changed. It is now the computer age. There is much more sophisticated material available for all areas of research.

[Translation]

Vous avez aussi fait allusion aux paradis fiscaux ou à la façon dont de grandes sociétés peuvent bénéficier d'échappatoires fiscales qui ne sont pas disponibles à d'autres personnes. La fiscalité du Canada doit s'harmoniser avec celles de ses concurrents, des pays avec lesquels le Canada est en concurrence sur les marchés étrangers. Si nous commençons à modifier notre fiscalité à un point tel qu'elle devienne tellement différente de celles des autres pays, nous allons perdre un grand nombre de sociétés.

Mme Craig: Mais il n'est pas question de modifier la fiscalité; nous vous disons que vous avez l'autorité de légiférer, mais que vous avez enlevé leur droit de négocier à vos employés et que vous les avez démoralisés dans tout le pays. Vous ne leur avez pas démontré que vous avez aussi l'intention d'apporter des corrections dans d'autres domaines. Discutez au moins avec vos employés.

Mme Sparrow: Oui, cela est intéressant. Mais le projet de loi C-26, Fonction publique 2000, a débouché sur trois années de communications; je n'oserais pas dire «négociations».

Mme Craig: Je suis heureuse de constater que vous avez compris le message.

Mme Sparrow: Il y a des secteurs où nous devons tous resserrer les choses. Et nous ne vous avons rien demandé que nous ayons aussi demandé à tous les autres.

Le président: Monsieur Bevilacqua, vous allez poser les dernières questions.

M. Bevilacqua (York-Nord): Pouvez-vous me dire ce qui affecte le plus le moral des fonctionnaires.

Mme Craig: Je pense que le fait que l'on ait refusé de reconnaître leurs droits à la négociation a eu un effet vraiment néfaste sur le moral des employés professionnels. Je pense aussi que la façon dont le gouvernement a décidé de couper ici et là, sans donner vraiment aux gens un plan réel qui leur aurait permis de voir un peu où ils allaient, et la façon dont le gouvernement a coupé les ressources, les empêchant ainsi de bien faire leurs recherches, ont démoralisé les gens plus que de raison. Discutez-en avec des fonctionnaires dans vos circonscriptions, et ils vous le diront. Ils en parlent un peu partout au Canada.

M. Bevilacqua: Du fait qu'ils n'ont pas obtenu d'augmentation?

Mme Craig: Non. À la base, tous les Canadiens sont responsables: peut-être pas tous, mais la plupart. Ce qu'ils voulaient, c'était retourner à la table de négociations. Ils auraient peut-être accepté une très petite augmentation, ce qui aurait équivalu pour eux à reconnaître qu'ils étaient disposés à faire des concessions, peut-être en ce qui a trait aux vacances et peut-être aussi sur d'autres aspects.

M. Bevilacqua: Vous nous avez dit que les fonctionnaires sont surchargés. Verriez-vous d'un bon oeil que l'on ait bien davantage recours à la technologie de manière à les libérer un peu?

Mme Craig: Dans tous les domaines où il se fait des progrès technologiques, les fonctionnaires, les professionnels, sont vraiment disposés à s'en servir, et ils le feraient bien volontiers. Tout le monde sait que lieu de travail a évolué. C'est aujourd'hui l'ère de l'informatique. Il existe aujourd'hui du matériel beaucoup plus perfectionné pour tous les domaines de la recherche.

[Texte]

Mr. Bevilacqua: Even if this technology diffusion might create unemployment among your ranks, would you still be in favour of it?

Ms Craig: I am not sure it would create unemployment. I think we are in a new age; we have to learn to grow with it. But what we are doing is trying to cut back everything. We have cut back until we don't have anything to develop with.

Mr. Bevilacqua: But my point is that if, for example, a communications highway were developed that would be more efficient and a fewer number of people would be required, do you as a member of the Public Service agree with that?

Ms Craig: Yes, we agree with that. We are very hopeful that the government will put training resources in for people to learn the new skills. We have been disappointed that although there is talk about it, the money is not there. If the money were there and the training were there, you wouldn't be able to stop the stampede of people wanting to develop new ways. And they will develop it; people are creative. We are an economically developed country because we did our homework; and we need to be doing our homework now in all of these areas.

Mr. Bevilacqua: So you are saying that these cuts have also affected the ability to modernize the bureaucracy, therefore making it less efficient.

Ms Craig: Oh, absolutely. Absolutely.

The Chairman: Thank you, Mr. Bevilacqua.

It is customary for committees to thank presenters for making their presentations. I would like to thank you, not only on behalf of committee members but on behalf of a dues-paying member of your union, who is sitting beside me, who earlier declared his conflict of interest. Thank you very much.

Ms Craig: Thank you very much.

Mr. McIntosh: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Samson: You were well represented.

The Chairman: We invite our next group of witnesses from the International Association of Machinists and Aerospace Workers to join us at the witness table.

M. Robitaille: Je crois que le greffier nous a indiqué qu'il y avait possibilité qu'on entende les agriculteurs jeudi à 20h30.

M. Samson: Je suis d'accord. Cela me convient.

The National Farmers Association, Thursday evening, 8 o'clock.

Mr. Robitaille: Is it possible for you?

Mr. Samson: I can't think of anything I would rather do.

Mr. Soetens (Ontario): I have thought of something else I would rather do, so I won't be here.

• 1635

The Chairman: There will be enough people here to make it worth their while.

[Traduction]

M. Bevilacqua: Même en supposant que cette technologie puisse créer du chômage parmi vos membres, vous seriez quand même d'accord pour qu'on l'utilise davantage?

Mme Craig: Je ne suis pas sûre qu'elle créerait du chômage. Je pense que nous sommes dans une nouvelle ère et que nous devons grandir avec elle. Mais vous ne faites que couper dans tout ce qui bouge. Vous avez coupé à tel point dans les ressources qu'il ne nous reste plus rien avec lequel construire.

M. Bevilacqua: S'il arrivait que l'on développe un système de communication qui serait plus efficace, et qu'à la suite de son installation, on ait moins besoin de gens dans la fonction publique, en tant que membres de la fonction publique, seriez-vous d'accord pour que l'on utilise un tel système? C'est la question que je vous pose.

Mme Craig: Oui, nous serions d'accord. Nous sommes confiants que le gouvernement affectera les ressources nécessaires pour permettre aux gens d'apprendre les nouvelles techniques. Nous sommes déçus de constater que malgré que l'on en parle, l'argent nécessaire n'est toujours pas là. Si le financement était accordé et si la formation était offerte, vous ne pourriez pas arrêter le flot des gens qui voudraient élaborer de nouvelles techniques. Et ils le feront. Les gens sont créateurs. Nous sommes un pays développé sur le plan économique parce que nous avons su travailler; et nous devons encore le faire aujourd'hui dans tous ces autres domaines.

M. Bevilacqua: Donc, vous nous dites que ces coupures nuisent aussi à la capacité de moderniser l'appareil gouvernemental, ce qui la rend par conséquent moins efficace.

Mme Craig: Oh, absolument, absolument.

Le président: Merci, monsieur Bevilacqua.

Nous avons l'habitude de remercier les témoins de l'exposé qu'ils nous ont présenté. Je vous remercie donc, non seulement au nom des membres du comité, mais aussi en celui d'un membre de votre syndicat, qui paie ses cotisations comme tous les autres, qui est juste à côté de moi, et qui nous a révélé, plus tôt, la situation de conflit d'intérêts dans laquelle il se trouve. Je vous remercie donc infiniment.

Mme Craig: Merci, monsieur le président.

M. McIntosh: Merci, monsieur le président.

M. Samson: Vous avez été bien représenté.

Le président: J'invite maintenant les représentants de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale à prendre place.

Mr. Robitaille: I believe that the Clerk told us that we might be able to hear the farmers on Thursday evening at 8:30.

Mr. Samson: I agree. It's o.k. with me.

Le Syndicat national des cultivateurs, jeudi soir, à 20 heures.

M. Robitaille: Est-ce que vous serez là?

M. Samson: Je ne vois vraiment pas ce que j'aurais de mieux à faire.

M. Soetens (Ontario): Je viens de penser à quelque chose de mieux à faire. Je n'y serai donc pas.

Le président: Il y aura suffisamment de députés pour les entendre.

[Text]

Mr. Bevilacqua: If not, we will be quick to point out to that association—

Mr. Soetens: And I'll lose a lot of votes by it, I'm sure, but I've already made other commitments, prior to this moment, on that time.

The Chairman: Do I take it there is no agreement to sit tomorrow night at 8:30?

Mr. Samson: I don't have a problem.

The Chairman: Mr. Robitaille, can you be in attendance?

Mr. Soetens: You don't need a quorum.

The Chairman: The chairman is obliged to be here if the committee is meeting, so we would have quorum. I would prefer to see someone sitting on both sides of the table for the ease of the chair, but. . .

Mr. Soetens: We know what they're going to say, so. . .

M. Robitaille: Monsieur le président, je pense qu'il n'y aurait pas de problèmes. Je ne peux pas garantir que tous les membres seront ici, mais il pourrait y avoir au minimum deux de nos membres et peut-être trois avec la collaboration du bureau du whip.

Si on siège de 20h30 à 21h30 seulement pour entendre les témoins, il n'y aura pas de problèmes. On est prêts à collaborer avec vous, monsieur Samson, comme d'habitude.

The Chairman: I believe the clerk has one more he wants to make to it.

The Clerk of the Committee: Mr. Chairman, my office has just advised me that the Canadian Organization of Small Business cannot appear at 7 p.m. on Monday. That leads to the other issue, Mr. Chairman, that Mr. Yalden is prepared to appear, if the committee wishes to hear him.

Mr. Samson: I had requested, Mr. Chairman, that the committee invite Mr. Yalden to appear before the committee to make a presentation.

The Chairman: Mr. Yalden has indicated to the clerk that he is either prepared to be here to make a presentation or submit a written brief.

Mr. Samson: Since we have a time slot now, it would be an opportune time to invite him.

Mr. Soetens: Mr. Chairman, during the discussion about hearing witnesses, there was a lot of comment made about hearing from individual Canadians rather than groups. So rather than hear Mr. Yalden, who is representing a group, I'd just as soon invite one or two individual Canadians, whose names I'm sure have been put forward by somebody, so we could hear them rather than a group.

The Chairman: No one has submitted individual names to the clerk, Mr. Soetens.

Mr. Soetens: You're kidding. I thought that was a major issue.

The Chairman: So the question is whether Mr. Yalden is invited for Monday evening or not. Is there any objection?

M. Robitaille: Étant donné que l'invitation avait été faite à M. Yalden et qu'il semble disponible lundi soir, je pense que mes collègues seront d'accord pour qu'on entende M. Yalden lundi soir.

The Chairman: We appear to have agreement, so we'll invite him for that period.

[Translation]

M. Bevilacqua: Sinon, nous nous empresserons de signaler à l'Association. . .

M. Soetens: Et je perdrai de nombreux votes, j'en suis certain, mais j'ai déjà pris d'autres engagements pour la même heure.

Le président: Dois-je en conclure qu'il n'y a pas consentement pour que le comité se réunisse demain soir à 20h30?

M. Samson: Je n'ai aucune objection.

Le président: Monsieur Robitaille, pourrez-vous être là?

M. Soetens: Ce n'est pas nécessaire qu'il y ait quorum.

Le président: Le président doit être ici si le comité se réunit, afin qu'il y ait quorum. Je préférerais qu'il y ait des députés des deux côtés de la table; cela me rassurerait, mais. . .

M. Soetens: Nous savons ce qu'ils vont dire, alors. . .

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I don't think there will be any problem. I can't guarantee that all the members will be here, but there will be at least two of our members and maybe three with the cooperation of the whip's office.

If the committee meets from 8:30 p.m. to 9:30 p.m. only to hear witnesses, there will be no problem. We are willing to cooperate with you, Mr. Samson, as usual.

Le président: Le greffier souhaite soulever un autre point.

Le greffier du Comité: Monsieur le président, mon bureau vient de me faire savoir que les représentants du Conseil canadien des petites entreprises ne peuvent comparaître lundi à 19 heures. Toutefois, monsieur le président, M. Yalden est prêt à comparaître, si le comité souhaite l'entendre.

M. Samson: Monsieur le président, j'avais demandé que le comité invite M. Yalden à comparaître devant le comité.

Le président: M. Yalden a indiqué au greffier qu'il est disposé à comparaître ou à soumettre un mémoire par écrit.

M. Samson: Puisque nous avons une plage horaire qui se libère, nous pourrions l'entendre à ce moment-là.

M. Soetens: Monsieur le président, quand nous avons discuté du choix des témoins, on a beaucoup parlé de l'opportunité d'entendre des Canadiens à titre personnel plutôt que des groupes. Ainsi, au lieu d'entendre M. Yalden, qui représente un groupe, je préférerais inviter un ou deux particuliers dont les noms ont dû être communiqués par l'un des députés, plutôt qu'un groupe.

Le président: Monsieur Soetens, personne n'a proposé de nom de particuliers au greffier.

M. Soetens: Vous voulez rire. Je croyais que c'était très important.

Le président: Il s'agit donc de savoir si nous invitons M. Yalden à comparaître lundi soir. Y a-t-il des objections?

Mr. Robitaille: Since it seems that Mr. Yalden was invited and that he is available for Monday night, I think my colleagues will agree to hear Mr. Yalden at that time.

Le président: Il semble y avoir consensus, alors nous l'inviterons à comparaître à ce moment-là.

[Texte]

Though we have interrupted our proceedings, I should point out that the researchers have updated our legislative summary, which has been circulated to all members. Three changes have been made to it, on page 3. It is dated March 10. So if anyone is referring to it, please make sure you are using the revised one.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, another point of order.

The Chairman: Mr. Robitaille.

Mr. Robitaille: I want to confirm to the committee that the minister can appear before the committee on Tuesday, at 9:30 a.m.

The Chairman: All members accept that with pleasure. Thank you.

M. Robitaille: Je l'ai fait pour rendre service à M. Samson qui désire augmenter ses connaissances sur le projet de loi. Cela va nous faire plaisir.

M. Samson: C'est seulement pour donner au ministre l'occasion de se défendre.

The Chairman: In the minister's case, I should point out that he is adjusting his schedule to be back here to do it, and we appreciate that. And I'm assuming that will be relayed to the minister.

Mme Sparrow: Et ensuite?

The Chairman: Clause-by-clause begins immediately thereafter.

I'm told that we need a motion accepting the two new witnesses, if someone would please make it.

Mr. Samson: I so move.

Motion agreed to

The Chairman: According to the clerk, we need another motion. The National Farmers Union is requesting reimbursement for one of their members to travel.

Mr. Robitaille: I so move.

Motion agreed to

The Chairman: My apologies to the witnesses. We don't normally interrupt and take up your time. And may I also apologize in advance. I want very much to hear your presentation, and I am going to remain for that, but I'm going to have to leave during the questioning. For anyone who is not aware of it, the City of Red Deer is hosting next year's Briers and we have our entire volunteer organization in the city. The only time I can arrange to meet them is between five and seven this evening.

• 1640

Mrs. Sparrow: You are always throwing rocks.

The Chairman: If any of you have nothing to do during this week in March next year, you are more than welcome to come to Red Deer to see them. We don't normally advertise that much, gentlemen.

Mr. Samson: It is on the record now.

The Chairman: We welcome the International Association of Machinists and Aerospace Workers to the legislative committee looking at Bill C-113.

[Traduction]

Je profite de l'interruption de nos travaux pour signaler que nos attachés de recherche ont mis à jour le résumé législatif qui a été distribué à tous les députés. Trois changements y ont été apportés, à la page 3. Il s'agit du résumé du 10 mars. Ainsi, si vous vous reportez à ce résumé législatif, assurez-vous d'avoir la version révisée.

M. Robitaille: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Le président: Monsieur Robitaille.

M. Robitaille: Je tiens à confirmer au comité que le ministre pourra comparaître mardi à 9h30.

Le président: Tous les députés en sont ravis. Merci.

Mr. Robitaille: I did it as a service to Mr. Samson who wishes to better understand the bill. That will please us greatly.

Mr. Samson: I only wish to give the minister a chance to defend himself.

Le président: Je vous signale que le ministre a modifié son emploi du temps pour comparaître, et nous l'apprécions. Je suppose que notre appréciation sera transmise au ministre.

Mrs. Sparrow: And then?

Le président: Nous entreprendrons immédiatement après l'examen des articles du projet de loi.

On me dit qu'il faut une motion approuvant l'invitation aux deux nouveaux témoins, si quelqu'un veut bien le proposer.

M. Samson: Je le propose.

La motion est adoptée

Le président: D'après le greffier, il nous faut une autre motion. Le Syndicat national des cultivateurs demande le remboursement des frais de déplacement de l'un de leurs membres.

M. Robitaille: Je le propose.

La motion est adoptée

Le président: Je demande pardon aux témoins. Normalement, nous ne faisons pas attendre les témoins de cette façon. Je vous demande aussi de me pardonner d'avance. Je souhaite réellement entendre votre exposé, et je vais rester pour cela, mais je devrai partir pendant la période des questions. Pour tous ceux qui ne le savent pas déjà, le championnat Briers se tiendra à Red Deer l'année prochaine, et nous avons déjà toute une équipe de bénévoles qui travaillent à l'organisation du championnat. Le seul moment où je peux les rencontrer, c'est entre 17 heures et 19 heures ce soir.

Mme Sparrow: Oui, vous passez votre temps à lancer des pierres.

Le président: Si vous n'avez rien à faire, pendant la même semaine du mois de mars l'année prochaine, vous serez plus que bienvenue à Red Deer pour venir les encourager. Nous ne faisons habituellement pas autant de publicité, messieurs.

M. Samson: C'est au procès-verbal maintenant.

Le président: Nous accueillons donc les représentants de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale au comité législatif chargé d'examiner le projet de loi C-113.

[Text]

Gentlemen, may I ask that you introduce yourselves and make your presentation. We will conclude with questioning.

• 1650

NOTE

[Pursuant to a motion adopted by the committee, the testimony given by the International Association of Machinists and Aerospace Workers has been removed from the evidence.]

Mr. Soetens: Mr. Chairman, on a point of order, I take personal exception to the insult hurled by this witness. I would suggest that unless he withdraws that insulting comment about Conservative members, we should dismiss this witness and proceed immediately to the next witness.

Mr. Robitaille: I agree with that.

Mr. Samson: Mr. Chairman, on the same point of order, with all due respect to the members opposite, I believe the record will show that the reference was made to some Tory members, not all Tory members.

The Chairman: I did not hear the word "some", I heard "Tory members". We will check the record later.

M. Robitaille: Monsieur le président, je suis tout à fait d'accord avec mon collègue. Lorsque nous invitons des témoins devant le Comité, c'est pour émettre des commentaires et des opinions sur le contenu du projet de loi. Les députés de ce côté-ci de la table ont été très tolérants durant la partie de la présentation qui, à mon avis, ne portait pas directement sur le contenu du projet de loi. Mais, à un moment donné, une allusion très disgracieuse a été faite.

Je suis député du Parti progressiste-conservateur et j'accepte très, très mal que l'on puisse tolérer ce genre d'allusion qui peut mettre en doute ma crédibilité et ma réputation ainsi que celles de mes collègues.

M. Couture: Et l'intégrité.

M. Robitaille: Et mon intégrité.

Monsieur le président, il n'est pas question que nous acceptions d'entendre plus longtemps ces témoins s'ils ne retirent pas cette partie de leur présentation.

Mr. Bevilacqua: I want to ask the presenter if he feels that a withdrawal of the comment made in relation to the Tory MPs would have a real impact on his presentation. I thought it was quite thoughtful in other areas. I wonder whether he would be kind enough to just withdraw the statement so that we can get to the real issue at hand.

Mr. Bourgeois: When I heard the minister accuse people of cheating on the system, he made it publicly—

The Chairman: Mr. Bourgeois, the question was whether you will willingly withdraw the comment.

Mr. Bourgeois: No, I will not, sir.

The Chairman: Then I am sorry, but the chair will have to make a ruling. We are not sitting in the parliamentary chamber. The Speaker in the House of Commons would not accept such a comment and would force a member of Parliament to withdraw.

[Translation]

Messieurs, veuillez tout d'abord vous présenter, et nous faire ensuite votre exposé. Nous terminerons en vous posant quelques questions.

NOTA

[Conformément à une motion adoptée par le comité, les témoignages de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale sont retranchés des comptes rendus et des témoignages.]

M. Soetens: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Les commentaires insultants du témoin m'ont outré. À moins qu'il ne retire ses propos injurieux adressés aux députés conservateurs, il faudrait immédiatement passer au prochain témoin.

M. Robitaille: Je suis tout à fait d'accord.

M. Samson: Monsieur le président, sur ce même point, sans vouloir contredire les députés d'en face, je pense que le compte rendu indiquera justement qu'on a parlé de certains députés conservateurs, et non de tous les députés conservateurs.

Le président: Je ne crois pas l'avoir entendu parler de «certains» députés conservateurs; pour moi, il a parlé de députés conservateurs tout court. Mais nous pourrions vérifier le compte rendu par la suite.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I fully agree with my colleague. When we invite witnesses to appear before the committee, it is with the intention of hearing their comments and opinions on the provisions of the legislation under consideration. Members on this side of the table showed great restraint during that part of the presentation which did not directly relate to the legislation, in my view. But at one point, a disgraceful comment was indeed made.

I am a member of the Progressive Conservative Party and I am most unwilling to see doubt cast upon my credibility and my reputation, as well as those of my colleagues, because of this kind of remark.

Mr. Couture: And our integrity as well.

Mr. Robitaille: And my integrity.

Mr. Chairman, we have no intention of continuing our dialogue with the witnesses if they do not immediately withdraw these specific comments they made in the course of their presentation.

M. Bevilacqua: Je voudrais savoir du témoin s'il estime que le fait de retirer sa remarque concernant les députés conservateurs changerait les arguments qu'il a avancés pendant son exposé. Par ailleurs, son exposé m'a semblé sérieux et réfléchi. Je me demande donc s'il aurait l'obligeance de simplement retirer ses remarques afin que nous puissions en venir à l'essentiel.

M. Bourgeois: Quand j'entends le ministre accuser les gens en public les gens de frauder le système. . .

Le président: Monsieur Bourgeois, on vous a demandé si vous êtes disposé ou non à retirer vos remarques.

M. Bourgeois: Non, je le refuse.

Le président: Si c'est le cas, le président se voit dans l'obligation de prendre une décision. Nous ne sommes pas à la Chambre des communes. Le président de la Chambre des communes n'accepterait jamais qu'un député fasse une telle

[Texte]

People making presentations before committees are not bound by the same requirements as are members of Parliament; they are free to express themselves. But members have the right to try to impose the same standards. I have heard from the government members that they will withdraw if you don't withdraw your comment. As chairman I would ask you to voluntarily withdraw that comment so that we can get on to the substance of your brief.

• 1655

Mr. Bourgeois: No, I will not, sir.

M. Robitaille: Monsieur le président, compte tenu des circonstances et du refus du témoin de retirer ses commentaires, je me vois dans l'obligation de déposer une motion proposant que nous refusions d'entendre plus longuement le témoin dans ces conditions-là.

The Chairman: We have a motion in front of the committee. Is there any discussion?

Mr. Samson: Mr. Chairman, I certainly appreciate the government members' position. I can well understand that they take this personally. In the context of what we're discussing, the witnesses obviously were reacting to something they feel very strongly about. They were making a comparison as they see it. They saw the minister making an accusation in the House, and they are merely responding to that.

As parliamentarians I think we have an obligation to hear the witnesses, because I think they do have something to say. I think they made a very good presentation. If the members take it personally, there are a lot of things—

The Chairman: Mr. Samson, let me interrupt you for a second. I have just been told that if members are making a motion, we will need it in writing in order to consider it.

Mr. Samson, continue; the floor is yours.

Mr. Samson: I understand that sometimes things are said about us, and we need pretty thick skin sometimes. It comes with the job, it comes with the territory. Given the context of the presentation, if the comment were made about me I must confess that I'd be hurt, but I would have to accept it. I don't support the motion to withdraw from the table.

M. Robitaille: Monsieur le président, vous me permettez de recommander une fois de plus au témoin de retirer ses propos. Nous sommes en faveur de la liberté d'expression, et il n'a jamais été pratique courante de museler les témoins qui sont invités à quelque comité que ce soit, que ce soit un comité permanent ou un comité législatif, ou de leur interdire de s'exprimer sur quelque sujet que ce soit. Nous sommes en faveur de la liberté d'expression, mais je pense que la liberté d'expression a quand même ses limites. Lorsque certains propos sont tendancieux et mettent en doute notre intégrité et notre réputation, nous ne pouvons les accepter en tant que parlementaires.

Monsieur le président, c'est une question de respect. Nous respectons les témoins, nous les accueillons et nous sommes prêts à discuter avec eux du projet de loi, mais nous nous attendons à ce qu'ils nous portent le même type de respect.

[Traduction]

réflexion et l'obligerait tout de suite à la retirer. Les gens qui comparaissent devant les comités parlementaires ne sont pas tenus de respecter les mêmes conditions que les députés; ils peuvent exprimer librement leurs opinions. Mais les députés ont le droit d'essayer de leur imposer le respect de ces mêmes normes. Les membres de la majorité m'ont signalé leur intention de quitter la salle si vous n'acceptez pas de retirer votre remarque. À titre de président, je vous demande donc d'accepter volontairement de la retirer afin que nous puissions en venir aux arguments avancés dans votre mémoire.

M. Bourgeois: Non, je le refuse.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, given the circumstances and the witness's refusal to withdraw his comment, I have no choice but to table a motion moving that we refuse to pursue our discussion with the witness.

Le président: Le comité est maintenant saisi d'une motion. Y a-t-il des membres qui souhaitent en discuter?

M. Samson: Monsieur le président, je comprends très bien pourquoi les membres de la majorité ont pris cette position. Je comprends très bien qu'ils se sentent visés par cette remarque. Dans le contexte de nos discussions, les témoins se permettaient simplement de réagir à quelque chose qui leur tient à cœur. Ils font une comparaison qui leur semble valable. À leur avis, le ministre a porté une accusation en Chambre, et ils réclament le droit d'y répondre.

En tant que parlementaires, nous avons l'obligation, me semble-t-il, d'entendre les témoins, parce qu'ils ont des arguments valables. Pour moi, leur exposé était excellent. Si les députés se sentent visés par la remarque du témoin, eh bien il y a beaucoup de choses. . .

Le président: Monsieur Samson, permettez-moi de vous interrompre. On vient de me faire remarquer que si un député souhaite déposer une motion, il doit la mettre par écrit avant que nous puissions l'étudier.

Allez-y, monsieur Samson; vous avez la parole.

M. Samson: Je sais qu'on fait parfois des remarques à notre sujet, et qu'il ne faut pas avoir l'épiderme sensible. Ça fait partie des conditions de travail, quoi. Si l'on avait fait une réflexion à mon égard, j'avoue que je serais sans doute blessé, mais je serais bien obligé de l'accepter. Donc, je ne peux appuyer la motion proposant le retrait des témoins.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I would once again like to recommend to the witness that he withdraw his comment. We are very much in favour of freedom of expression, and we have never been in the habit of muzzling witnesses who are invited to appear before a committee, be it a standing committee or a legislative committee, or forbidding them from expressing their views on a given topic. So, we are in favour of freedom of expression, but within certain limits. If someone makes a contentious comment or casts doubt on our integrity and our reputation, we, as parliamentarians, simply cannot accept that.

Mr. Chairman, it is simply a question of respect. We respect the witnesses, we are happy to receive them and we are perfectly willing to discuss the bill with them, but we also expect that they show the same kind of respect for us. I am sure you

[Text]

Vous serez d'accord avec moi que, dans votre présentation, vous avez dit une chose tout à fait irrespectueuse. Je vous demande une fois de plus de la retirer. Autrement, je me verrai dans l'obligation une fois de plus de déposer une motion refusant l'audition de ce témoin.

M. Lopez (Châteauguay): Monsieur le président, nous sommes en quelque sorte une extension de la Chambre des communes, où il y a une longue tradition. *Beauchesne* dit que, quand un parlementaire manque de respect ou prononce des mots non parlementaires à l'égard de la Chambre ou de ses collègues, le Président a, selon la tradition, l'habitude de lui demander deux fois au minimum de retirer ses paroles et, s'il ne le fait pas, de l'expulser de la Chambre.

Puisque vous lui avez demandé à quelques reprises de retirer ses paroles et qu'il a répété qu'il ne les retirait pas, je propose qu'on vote immédiatement sur une motion proposant d'expulser ce témoin qui a manqué de respect envers le Comité et envers nous tous.

The Chairman: Mr. Lopez, you are absolutely correct in the House of Commons, where those requirements are laid on the individual members. We have witnesses in front of us who are not members of the House of Commons and therefore aren't necessarily bound by the same code of conduct as we are.

M. Lopez: Monsieur le président, je vous sou mets respectueusement que les propos tenus sont une insulte et une dégradation, non seulement envers la Chambre des communes, non seulement envers les députés, mais envers tous les Canadiens. Le Canadien qui ne respecte pas ses élus ne se respecte pas lui-même.

• 1700

Le témoin a insulté tous les Canadiens. Dans ces circonstances, monsieur le président, j'exige que la motion soit mise aux voix dès maintenant pour qu'on expulse le témoin en question.

The Chairman: There is no motion officially in place until such time as the chairman has it in writing in his hands.

Mr. Soetens: For your benefit, I will give you the motion in writing. I have it right here. I move that we proceed to hear the next witness, and that we remove from the *Minutes of Proceedings* the evidence presented by the International Association of Machinists and Aerospace Workers.

Mr. Couture: Let's vote on that.

Mrs. Sparrow: Question.

The Chairman: I have been advised that I have a motion in front of me that I have to put. Before putting it, I would ask the witnesses one last time if they would withdraw the derogatory remark made on all government members.

Mr. Bourgeois: No, Mr. Chairman. Sorry.

The Chairman: If that's the case, we then have a motion.

Mr. Bevilacqua: This doesn't happen just with witnesses. As you know, a minister in your government has talked about workers going to Florida and in many ways insinuated that workers are cheaters and what have you. That does not help the debate. In the same way, may I say to you that the comment made about the Tory members of Parliament has certainly not enhanced the substance of the debate.

[Translation]

will agree that you made a comment in your presentation that showed a total lack of respect. I would once again ask you to withdraw that comment. Otherwise, I will have no choice again but to table a motion calling on the committee to dismiss the witness.

Mr. Lopez (Châteauguay): Mr. Chairman, we are, in a way, an extension of the House of Commons, where there is a long tradition in this regard. *Beauchesne* states that when a Member shows a lack of respect or uses unparliamentary language when speaking of the House of Commons or of his colleagues, the Speaker, according to tradition, will ask him twice to at least withdraw his comments, and if he refuses to do so, he will be expelled from the Chamber.

Since you have already asked him several times to withdraw his comments and he has said repeatedly that he will not do so, I would move that we immediately vote on the motion to dismiss this witness who has been disrespectful towards the committee and all of us.

Le président: Monsieur Lopez, vous avez tout à fait raison de dire qu'à la Chambre les députés doivent respecter certaines conditions. Nous avons des témoins devant nous qui ne sont pas députés aux Communes et qui ne sont donc pas forcément obligés de respecter le même code de conduite que nous.

Mr. Lopez: Mr. Chairman, it is my respectful submission that the comments of the witness are both insulting and degrading not only for the House of Commons and all its members, but for all Canadians. A Canadian who has no respect for his elected representatives has no respect for himself either.

The witness has insulted all Canadians. Under those circumstances, Mr. Chairman, I demand that the motion be put right now so that we expell the witness in question.

Le président: Aucune motion n'est officielle tant que le président ne l'a pas reçue par écrit.

M. Soetens: Je vais vous la donner par écrit alors. Je l'ai juste ici. Je propose d'entendre le prochain témoin, et d'éliminer du procès-verbal d'aujourd'hui le témoignage des représentants de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale.

M. Couture: Votons sur cette motion.

Mme Sparrow: Question.

Le président: J'ai reçu une motion que je dois mettre aux voix. Auparavant, toutefois, je demande une dernière fois aux témoins s'ils consentent à retirer l'observation désobligeante qu'ils ont faite à l'égard de tous les députés du gouvernement.

M. Bourgeois: Non, monsieur le président. Je suis désolé de vous décevoir.

Le président: D'accord. La motion tient donc.

M. Bevilacqua: Mais il n'y a pas que des témoins qui font cela. Comme vous le savez, un ministre de votre gouvernement a laissé entendre que des chômeurs vont en Floride aux frais des contribuables canadiens, et a aussi insinué, de bien des façons, que de nombreux travailleurs sont des tricheurs, et tout ce que l'on voudra. Cela n'élève pas tellement le débat, n'est-ce pas? Et cela vaut aussi, évidemment, pour les observations qui ont été faites au sujet des députés conservateurs qui siègent au Parlement.

[Texte]

The unfortunate situation here, Mr. Chairman, is that there are clearly millions of Canadians who are going to be affected by this legislation, and we are really getting lost in what essentially is an emotional response to the issue at hand.

Mrs. Sparrow: No.

Mr. Bevilacqua: I can't ask Valcourt to withdraw his statements about Canadian workers; he's not here. I've done it in the past. I think the members of your association really want you to come here to debate the substance of the matter. I don't think they want you to come here to talk about Tory MPs. Everybody will make a judgment on their ability or inability to govern in the upcoming federal election.

To be fair to the millions of Canadians who are going to be affected by this legislation, let's talk about the impact and how it will affect the real people of this country.

Mr. Bourgeois: We had unemployed workers too.

Mr. Soetens: Mr. Chairman, on a point of order, this is a debate among members of Parliament; I don't think there's any room in this debate for further comment from witnesses.

Mrs. Sparrow: Call the question.

Mr. Couture: That's for sure. Right on.

Mr. Lopez: Question.

Mr. Couture: More than enough.

The Chairman: The question is that we proceed to hear the next witness, and that we remove from the *Minutes of Proceedings* the evidence presented by the International Association of Machinists and Aerospace Workers.

Motion agreed to

The Chairman: This meeting stands adjourned until 6 p.m.

[Traduction]

Le malheur, dans les circonstances, monsieur le président, c'est qu'il y a de toute évidence des millions de Canadiens qui vont être touchés par cette loi, et nous nous laissons vraiment emporter par des réactions émotives.

Mme Sparrow: Non.

M. Bevilacqua: Je ne peux pas demander à Valcourt de retirer ce qu'il a dit au sujet des travailleurs canadiens; il n'est pas ici. Je l'ai fait il y a quelque temps. Les membres de votre association veulent que vous veniez ici afin de débattre de la question. Je pense que c'est vraiment ce qu'ils veulent. Je serais étonné qu'il vous ait demandé de venir au comité pour parler des députés conservateurs. Tous les Canadiens jugeront de leur capacité ou de leur incapacité à gouverner au cours des prochaines élections.

Dans l'intérêt des millions de Canadiens qui seront touchés par cette loi, parlons plutôt de l'incidence qu'elle aura et de ses conséquences réelles pour les gens.

M. Bourgeois: Nous avons aussi des travailleurs qui sont en chômage.

M. Soetens: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Cette discussion ne concerne que les députés; je ne pense pas que les témoins aient à s'en mêler.

Mme Sparrow: Mettons la question aux voix.

M. Couture: Absolument, oui.

M. Lopez: Oui, mettez la question aux voix.

M. Couture: Cela a assez duré.

Le président: La proposition est que nous entendions le prochain témoin, et que l'on élimine du procès-verbal de la séance d'aujourd'hui le témoignage des représentants de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale.

La motion est adoptée

Le président: La séance est levée jusqu'à 16 heures.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste — lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:

Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Cœur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,

retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Professional Institute of the Public Service of Canada:

Iris Craig, President;

Robert J. McIntosh, Manager, Collective Bargaining and employment relations.

From the International Association of Machinists and Aerospace Workers:

Val Bourgeois, General Vice President.

TÉMOINS

De l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada:

Iris Craig, présidente;

Robert J. McIntosh, gestionnaire, Négociations collectives et relations de travail.

De l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale:

Val Bourgeois, vice-président principal.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Wednesday, March 10, 1993

Chairman: Douglas Fee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 4

Le mercredi 10 mars 1993

Président: Douglas Fee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-113

An Act to provide for government expenditure restraint

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-113

Loi portant compression des dépenses publiques

RESPECTING:

ORDER OF REFERENCE

CONCERNANT:

ORDRE DE RENVOI

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-113

Chairman: Douglas Fee

Members

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
John Cole
Clément Couture
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow--(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3)

On Wednesday, March 10, 1993:

John Cole replaced Ricardo Lopez.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-113

Président: Douglas Fee

Membres

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
John Cole
Clément Couture
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow--(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement

Le mercredi 10 mars 1993:

John Cole remplace Ricardo Lopez.

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MARCH 10, 1993

(6)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 6:03 o'clock p.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, John Cole, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens and Barbara Sparrow.

Other Members present: Beth Phinney and Joe Fontana.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Kevin Kerr and Eric Adams, Research Officers.

Witnesses: From the Canadian Federation of Independent Business: Jim Bennett, Senior Vice-President, Marketing and Field Operations; Garth Whyte, Director, National Affairs. *From the Canadian Manufacturers Association:* John Howatson, Director, Human Resources.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 24, 1993, relating to Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*)

Pursuant to Standing Order 113(4), Clément Couture was designated Chairman of the Committee for the first part of this evening's meeting.

Garth Whyte and Jim Bennett made an opening statement and answered questions.

John Howatson made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

At 7:10 o'clock p.m., Doug Fee, Chairman of the Committee, took the Chair.

At 7:53 o'clock p.m., it was agreed, —That the Committee adjourned to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 10 MARS 1993

(6)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 18 h 03, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, John Cole, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, Renée Soetens et Barbara Sparrow.

Autres députés présents: Beth Phinney et Joe Fontana.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Kevin Kerr et Eric Adams, attachés de recherche.

Témoins: De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante: Jim Bennett, premier vice-président, Études et exploitation des marchés; Garth Whyte, directeur, Affaires nationales. *De l'Association canadienne des manufacturiers:* John Howatson, directeur, Ressources humaines.

Le Comité reprend les travaux prévus à son ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993, concernant le projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques. (*Voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1993, fascicule n° 1*).

En application du paragraphe 113(4) du Règlement, Clément Couture est désigné président pour la première partie de la réunion de ce soir.

Garth Whyte et Jim Bennett font un exposé et répondent aux questions.

John Howatson fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

À 19 h 10, le président, Doug Fee, occupe le fauteuil.

À 19 h 53, il est convenu, —Que le Comité suspende ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Wednesday, March 10, 1993

• 1802

The Acting Chairman (Mr. Couture): I am calling the meeting to order.

I would like to welcome from the Canadian Federation of Independent Business: Mr. Jim Bennett, the Senior Vice-President of Marketing and Field Operations; Mr. Garth Whyte, the Director of National Affairs.

For all the members tonight, you've noticed that you now have a good chairman.

Some hon. members: Oh, oh!

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): Let's call a vote.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Let's go to a vote, yes. As Mr. Fee had to be away tonight, Mr. Robert Normand, who is the clerk of the legislative committee, has appointed me—

The Clerk of the Committee: No, the chairman has appointed you.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Yes, Mr. Fee directly appointed me to replace him tonight. I have a letter dated March 9 to justify that.

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): Are you going to put that to a vote?

The Acting Chairman (Mr. Couture): No, there's no vote on that because I know exactly what you are going to be doing, Mr. Samson.

I'd like to ask you, gentlemen, if maybe we can start with your opening statements and follow up with questioning by the members.

Mr. Garth Whyte (Director, National Affairs, Canadian Federation of Independent Business): Thank you, Mr. Chairman.

First, I'd like to thank the committee for fitting us in on short notice. We know there's a lot of juggling of schedules and we very much appreciate it. We also want to give special thanks to Robert Normand for helping us. He takes calls at all times of the day and night, and we appreciate it. I guess we were informed last week about the bill and we've put something together. Even though we don't have a formal statement, we have two documents that are before you that I'll be referring to.

One is a document we distributed to all members of Parliament, including Mr. Mazankowski. It's sort of a pre-budget submission called *Economic Comeback: A Small Business Agenda for Recovery*. The other one is a report we also just distributed called *Wage Watchers: Measuring the Excess in Federal and Provincial Government Salaries and Benefits*, which will impact on our discussions on the bill. We'll be referring to them.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mercredi 10 mars 1993

Le président suppléant (M. Couture): Je déclare la séance ouverte.

Je souhaite la bienvenue aux représentants de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante: M. Jim Bennett, vice-président principal, Division des études des marchés et des travaux pratiques, et M. Garth Whyte, directeur, Affaires nationales.

Les membres du comité auront constaté qu'ils ont ce soir un président compétent.

Des voix: Oh, oh!

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Tenons un vote.

Le président suppléant (M. Couture): En effet, passons au vote. En l'absence de M. Fee ce soir, M. Robert Normand, le greffier du comité législatif, m'a nommé. . .

Le greffier du Comité: Non, c'est le président qui vous a nommé.

Le président suppléant (M. Couture): En effet, M. Fee m'a nommé directement comme remplaçant pour ce soir. J'ai en mains une lettre du 9 mars qui le confirme.

M. Samson (Timmins—Chapleau): Allez-vous soumettre la question à un vote?

Le président suppléant (M. Couture): Non, il n'y aura pas de vote là-dessus puisque je sais exactement ce que vous allez faire, monsieur Samson.

Je vais vous demander, messieurs, de nous livrer vos observations préliminaires, après quoi nous passerons aux questions des membres du comité.

M. Garth Whyte (directeur, Affaires nationales, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Je vous remercie, monsieur le président.

Tout d'abord, je tiens à remercier le comité de nous avoir accueillis avec si peu de préavis. Nous savons qu'il a fallu modifier le programme et nous vous en sommes reconnaissants. Nous tenons également à remercier tout particulièrement Robert Normand de l'aide qu'il nous a fournie. Il accepte les appels à toute heure du jour ou de la nuit et nous l'en remercions. Nous avons été informés la semaine dernière du projet de loi et nous avons réuni quelques éléments d'information. Nous n'avons pas de déclaration officielle, mais vous avez devant vous deux documents dont je vais m'inspirer.

Nous avons distribué le premier document à tous les députés, y compris M. Mazankowski. Il s'agit en quelque sorte d'un mémoire anticipé visant le budget, qui s'intitule: *La reprise économique: Un plan d'attaque mené par la PME*. L'autre document, un rapport que nous venons également de distribuer, s'intitule: *Veiller au grain: Mesurer l'écart des salaires et des avantages sociaux au sein des gouvernements fédéral et provinciaux*. Il est également pertinent pour notre discussion du projet de loi. Nous allons nous appuyer sur les deux documents.

[Texte]

Mr. Chairman, on behalf of our firms with 83,000 members across Canada, we welcome the opportunity to comment on this important piece of legislation. Before discussing any of the specific clauses in Bill C-113, I want to applaud the general intent of the bill.

• 1805

Initiatives to restrain government expenditures are considered long overdue and widely called for throughout the small business community. It's about time and the Canadian Federation of Independent Business overall appraisal of the measures we are examining today is that we like them.

I could refer people to this report, which I believe you have copies of.

Mrs. Sparrow: Yes, which one?

Mr. Whyte: It's the *Economic Comeback*. Let's go back to the introduction. There's a general message that we're giving to all three parties when we talk about the current recession that we're finding ourselves coming out of. When you look to big business or big unions or the government, you find that they're downsizing. You find that they're not going to be pulling us out of the economic doldrums. People are looking to small business to do that.

If you look at figure 1, you find that this is the most recent Statistics Canada data we could acquire. You'll find that in 1990 virtually all the net jobs created came from firms with fewer than 20 employees. They filled in the gap while firms with more than 20 employees—and particularly firms with 500 or more employees—were actually downsizing. In other words, it is small business that has been filling the employment gap and it is small business that'll be pulling us out of the economic doldrums.

This has also been the trend over the last 10 years. The most recent Statistics Canada data from 1979 to 1989 show that companies with fewer than 50 employees accounted for 85% of the net job creation in the private sector. So following that we surveyed our members in February 1992. We asked firms what conditions would prompt them to hire more employees than presently planned. Only 10% said that under no circumstances would they hire additional staff.

Please look at the graph on the next page. Figure 2 shows what conditions are necessary for firms to hire more employees than presently planned. The number one issue—it's not surprising—was an increase in customer demand or orders and it was well over 80%. However, numbers two, three and four were related to government. The second reason was having more confidence in provincial governments. The third reason was having more confidence in the federal government at 43%, and then a freeze on taxes.

Mrs. Sparrow: Is that corporate taxes?

Mr. Whyte: It's all taxes.

[Traduction]

Monsieur le président, au nom de nos entreprises, des 83 000 membres que nous comptons dans tout le Canada, nous sommes heureux d'avoir l'occasion d'exposer nos vues au sujet de cette importante mesure législative. Avant d'aborder certaines dispositions particulières du projet de loi C-113, je tiens à souligner la valeur de la mesure dans son ensemble.

L'ensemble des dirigeants de PME estiment que des mesures de limitation des dépenses publiques sont souhaitables et qu'elles ont déjà trop tardé. Il était donc grand temps. La FCEI est généralement favorable à l'ensembles des mesures qui sont à l'étude aujourd'hui.

Je crois que les membres du comité ont reçu leur exemplaire du rapport que j'ai en mains.

Mme Sparrow: Oui, lequel?

M. Whyte: Il s'agit de *La reprise économique*. Revenons tout d'abord à l'introduction. On y trouve le message que nous voulons livrer aux trois grands intervenants économiques au sujet de la récession que nous commençons à surmonter. Le phénomène qui caractérise aussi bien la grande entreprise et les grands syndicats que le gouvernement, c'est celui des compressions. Ce ne sont pas ces grands agents économiques qui vont nous tirer des difficultés économiques actuelles. On s'attend plutôt à ce que les PME le fassent.

D'après le tableau 1, fondé sur les données les plus récentes de Statistique Canada, pratiquement toute la création nette d'emplois en 1990 a été attribuable aux entreprises de 20 employés et moins. Ces entreprises ont colmaté la brèche alors que les entreprises de plus de 20 employés—notamment celles comptant 500 employés ou plus—réduisaient leurs effectifs. Ce qui revient à dire que c'est la PME qui tient le fort en matière d'emploi et qui va nous entraîner vers le redressement économique.

On observe d'ailleurs cette tendance depuis dix ans. Selon les données les plus récentes de Statistique Canada, portant sur la période comprise entre 1979 et 1989, les entreprises qui comptent moins de 50 employés ont représenté 85 p. 100 de la création nette d'emplois du secteur privé. Ayant ces chiffres en mains, nous avons fait enquête auprès de nos membres en février 1992. Nous avons demandé aux entreprises quelles conditions les inciteraient à embaucher davantage qu'elles ne le prévoient présentement. Seulement 10 p. 100 d'entre elles ont répondu que rien ne les ferait embaucher davantage.

Reportez-vous maintenant au graphique de la page suivante. Le tableau 2 représente les conditions auxquelles les entreprises embaucheront davantage que prévu. La condition primordiale, signalée par nettement plus de 80 p. 100 des répondants, est celle d'une augmentation de la demande ou des commandes, ce qui n'a rien de surprenant. Cependant, les trois conditions suivantes en ordre d'importance ont trait aux pouvoirs publics. La deuxième condition est celle d'une plus grande confiance en la politique du gouvernement provincial. La troisième, valable pour 43 p. 100 des répondants, est celle d'une plus grande confiance en la politique du gouvernement fédéral. En quatrième lieu vient le blocage des impôts.

Mme Sparrow: S'agit-il de l'impôt des sociétés?

M. Whyte: De l'ensemble des impôts.

[Text]

Go to page 3. This was on the heels of the constitutional referendum. We again asked our members what the necessary conditions were to restore consumer and business confidence. The number one issue was to hold the line on business and consumptive taxes. Virtually all members, 99%, said it was either important or very important. The second one was to reduce government deficits and the public debt. Again, virtually all members, about 98%, said it was either important or very important. The third one was to reduce government intervention to ensure a stable business environment. The fourth one was more effective political leadership. All of these were well above 90%.

Our members have been telling us that before they can employ more people or make any more investment decisions, they need a stable business environment. This is not just directed at the federal government; it is directed at all three levels of government. They are not sure where they are going to get hit with the next tax wild card or the next regulatory wild card and they want some certainty.

Based on that, we presented a pre-budget submission which has 48 different recommendations under two general strategies. One is to remove barriers to entrepreneurial initiative and the other is to get your own federal house in order.

We're not going to go through this whole report, but it's important to set the stage for the comments we will be making concerning Bill C-113. Under "Removing Barriers to Entrepreneurial Initiative" the number one issue is taxes.

• 1810

If you turn to pages 4 and 5, there are two other tables that point out our members' concerns. I'd like to point to figure 5, which talks about the total tax burden. You can see in that 1982 the concern with tax burden was around 45% among our membership. Today—this is December 1992—the response was that 84% consider the tax burden as a significant problem to their business.

We can now move to getting the government's house in order. If I could just move you to page 12, a major concern among our membership, as I showed in the previous charts, was reducing in the deficit and dealing with the government debt. However, at the same time our members are feeling the crush of the tax burden, not just at the federal level but at the provincial and municipal level.

A lot of those taxes are before-profit taxes. They have nothing to do with the ability to pay. They have nothing to do with profit and it's been very difficult and onerous on our members. To deal with the deficit our number one recommendation is that expenditure restraint strategies—not tax increases—should be used to reduce the deficit.

[Translation]

Passez à la page 4. Nous étions dans la période précédant le référendum sur la Constitution. Nous avons à nouveau demandé à nos membres quelles étaient les conditions nécessaires pour rétablir la confiance des consommateurs et des milieux d'affaires. La limitation des taxes d'affaires et des taxes à la consommation a été la première condition retenue. Pratiquement tous les membres, soit 99 p. 100, ont jugé cette condition importante ou très importante. Comme deuxième condition, on retenait la nécessité de réduire les déficits gouvernementaux et la dette publique. Encore ici, pratiquement tous les membres, soit environ 98 p. 100 d'entre eux, ont déclaré qu'il s'agissait d'une condition importante ou très importante. La troisième condition citée a été celle d'une réduction de l'intervention gouvernementale pour assurer la stabilité du monde des affaires. Comme quatrième condition, on souhaitait un leadership politique plus efficace. Nettement plus de 90 p. 100 des répondants ont souscrit à ces conditions.

Ainsi, nos membres nous disent qu'il leur faut un climat d'affaires stable pour pouvoir employer des gens ou prendre de nouvelles décisions d'investissement. Leurs commentaires visent non seulement le gouvernement fédéral mais les trois paliers de gouvernement. Les entreprises sont constamment sur le qui-vive. Elles ne savent plus quand ni où va venir la prochaine taxe ou la prochaine réglementation. Il leur faut une certaine mesure de certitude.

À partir de ces résultats, nous avons présenté un mémoire pré-budget qui contenait 48 recommandations distinctes correspondant à deux grandes stratégies. La première consiste à supprimer les obstacles à l'esprit d'entreprise et la deuxième à mettre de l'ordre dans les affaires du gouvernement fédéral.

Nous n'allons pas parcourir l'ensemble du rapport, mais il importe d'avoir à l'esprit les grandes réalités qui sous-tendent nos commentaires au sujet du projet de loi C-113. Sous la rubrique «Supprimer les obstacles à l'esprit d'entreprise», la question primordiale est celle des impôts.

Si vous passez maintenant aux pages 5 et 6, vous y trouverez deux autres tableaux qui illustrent les inquiétudes de nos membres. Je vous signale le tableau 5, qui porte sur le fardeau fiscal global. Vous pouvez constater que, en 1982, le fardeau fiscal inquiétait environ 45 p. 100 de nos membres. Aujourd'hui—soit en décembre 1992—84 p. 100 d'entre eux considéraient que le fardeau fiscal constituait un problème important de l'entreprise.

Nous pouvons passer maintenant à la mise en ordre des affaires du gouvernement fédéral. Nous passons donc à la page 14. Comme nous l'avons déjà vu, nos membres accordent une grande importance à la réduction du déficit et de la dette du gouvernement. Cependant, ils se sentent en même temps accablés par le fardeau fiscal, non seulement au palier fédéral mais aussi aux paliers provincial et municipal.

Dans bien des cas, il s'agit d'impôts avant bénéfices, qui n'ont rien à voir avec la capacité de payer. Ils ne sont pas liés aux bénéfices et nos membres ont beaucoup de difficultés à les assumer. En matière de réduction du déficit, notre première recommandation est celle d'avoir recours non pas à des augmentations d'impôts mais plutôt à des stratégies visant la limitation des dépenses.

[Texte]

We have various recommendations, but now let's move into the bill. Perhaps I could move you to page 14. We feel that one of the areas you have to look at—and this bill does look at it—is controlling government wages. This section is backed up by this other report which I talked about: *Wage Watchers: Measuring the Excess in Federal and Provincial Government Salaries and Benefits*.

The highlights are in this other submission. We found that during the recession 75% of our members said they practised restraint measures. Of that 75%, 91% of them reduced or froze their own compensation over the last couple of years. They also had to freeze their own employee salaries. They also had to cut back on the number of employees and cut back on their average weekly hours of work. Over the past year, we have all seen several announcements in the corporate sector where employees offered up wage concessions and roll-backs to assist the survival of their companies and to protect their jobs.

In the private sector, business owners and employees have paid a real price during this recession. However, the public sector is still relatively immune to the economic down-turn despite the escalating deficit and increasing tax burden. It is unconscionable for governments to continually raise the tax burden on business owners and their employees when the real compensation levels are decreasing and government salaries keep rolling along.

A recent study on federal and provincial government wages found that the nation-wide salary gap between federal government salaries and private sector salaries was close to 9%. Adding in the effects of paid benefits and differences in working hours brought the total compensation gap to approximately 24% in favour of the federal government. The study used 1986 census data to investigate the employment earnings of millions of full-time employees in 583 occupational categories and in every major city and region in Canada.

This is on top of a shorter work week, more generous benefits and a much greater relative job security. If you look at figure 8 you can see the wage gap. If you look you can pick your constituency or pick a city. In the report there are actually 29 but sometimes the samples are small, but we compared apples to apples. We compared similar jobs together in similar jurisdictions to look at the wage gap. We've also done this at the provincial level and the municipal level.

When you look at the gap, which is the federal wage gap advantage, you can see that the dark shaded area is just wages. Because census data does not deal with benefits by city, we had to factor in other reports to deal with the total wage and benefits gap as well. When you look at it across Canada, though, the average is about 24%.

[Traduction]

Nous avons diverses recommandations, mais passons maintenant au projet de loi comme tel. Je vous invite à passer à la page 16. Nous estimons que vous devez notamment étudier des moyens de limiter les salaires du secteur public—ce à quoi s'attaque d'ailleurs le projet de loi. Nos commentaires à cet égard sont repris dans l'autre rapport dont je vous ai parlé: *Veiller au grain: Mesurer l'écart des salaires et des avantages sociaux au sein des gouvernements fédéral et provinciaux*.

Durant la récession, 75 p. 100 de nos membres nous ont déclaré avoir appliqué des mesures de limitation. Sur ces 75 p. 100, 91 p. 100 ont gelé ou réduit leur propre rémunération au cours des dernières années. Ils ont également dû geler les salaires de leurs propres employés. En plus, ils ont dû réduire le nombre d'employés et réduire le nombre d'heures de la semaine moyenne de travail. Au cours de la dernière année, nous avons tous eu connaissance de cas dans le secteur privé où des employés ont contribué à la survie de leur entreprise et à la protection de leurs emplois en faisant des concessions sur le plan des salaires et des conditions de travail.

Ainsi, dans le secteur privé, les propriétaires d'entreprises aussi bien que leurs employés ont consenti de vrais sacrifices durant cette période de récession. Cependant, le secteur public continue d'être relativement à l'abri des effets du ralentissement économique, malgré l'accumulation des déficits et l'accroissement du fardeau fiscal. Il est inacceptable que les gouvernements imposent un fardeau fiscal toujours plus grand aux entrepreneurs et à leurs employés alors que leurs niveaux de rémunération en termes réels diminuent et que les salaires du secteur public poursuivent leur bonhomme de chemin.

D'après une étude récente portant sur les salaires des fonctionnaires fédéraux et provinciaux, l'écart salarial entre les fonctionnaires fédéraux et les employés du secteur privé atteint presque 9 p. 100 pour l'ensemble du pays. Une fois calculés les effets des avantages sociaux et des différences d'heures de travail, l'écart de rémunération total à l'avantage des fonctionnaires fédéraux atteint à peu près 24 p. 100. Cette étude, fondée sur les données du recensement de 1986, portait sur les revenus d'emplois de millions d'employés à temps plein qui représentent 583 catégories professionnelles de toutes les grandes villes et principales régions du Canada.

Outre cela, la semaine de travail est plus courte, les avantages sociaux sont meilleurs et la sécurité d'emploi est beaucoup plus considérable. Le tableau 8 donne l'écart salarial. Les résultats pour votre circonscription ou pour une ville donnée sont là. Les résultats du rapport portent sur 29 villes ou régions, mais les échantillons sont parfois de petite taille. Cependant, les comparaisons sont valables. Pour établir l'écart salarial, nous avons comparé des emplois similaires dans des contextes similaires. Nous l'avons fait également à l'échelle provinciale et à l'échelle municipale.

Dans le graphique, la zone ombrée qui représente l'écart de rémunération à l'avantage du fédéral ne tient compte que des salaires. Le recensement ne donne pas la ventilation par ville des avantages sociaux et nous avons donc dû intégrer des renseignements provenant d'autres sources pour tenir compte de la rémunération totale englobant les salaires et les avantages sociaux. Pour l'ensemble du Canada, l'écart de rémunération total est de l'ordre de 24 p. 100 en moyenne.

[Text]

This is 1986 data. We'll be doing a report using 1991 census data as soon as Statistics Canada makes it available. However, the study further uses average weekly earnings data for the years following the data from the last census. It shows that the growth in federal government earnings outpays the industrial aggregate between 1985 and 1992. Therefore, it would appear that the wage gap between federal government jobs and private sector jobs has increased, not decreased.

• 1815

The high public sector wage costs have come not just from wage increases but from classification creep, or the upward classification of government employees. Most Ottawa insiders are well aware of the employee cut-back shell game where many government employees receiving severance packages turn around and consult with the government. It's no secret that long-serving government officials cash in months and years of banked sick leave prior to retirement.

Government pensions are matched at 7%, when generous private sector plans are matched to 3% to 5% levels. Government salaries outpay the majority of private sector salaries and civil service pay classifications when compared to 500-plus employee firms and some 200-plus employee firms while these firms, on the whole, are downsizing. This situation is creating a two-class society. There are those who work in the private sector versus those who work in the public sector.

Therefore, that is why we're appearing before you today. It's to recognize first that at least this bill is a step in the right direction. Second, we also want to make some comments on changes to the unemployment insurance program as well. If you'll permit me, I will pass over to Jim Bennett.

Mr. Jim Bennett (Senior Vice-President, Marketing and Field Operations, Canadian Federation of Independent Business): Very briefly, Mr. Chairman, just to sum up the context, governments in their zeal to be model employers have been models of excess and inefficiency. They felt as paymasters they had to provide compensation packages, especially benefits, well above what was provided by the overwhelming majority of businesses. Concepts such as the ability to pay, savings sharing, which would be the government equivalent of profit sharing, or matching the compensation levels of local labour markets were all absent.

Bill C-113 begins to change at least one of those patterns in terms of recognizing that there is a very severe difficulty with the ability to pay. The horrendous federal debt has at last introduced to our national public sector a limited awareness that

[Translation]

Il s'agit des données de 1986. Nous préparerons un rapport fondé sur les données du recensement de 1991 dès que Statistique Canada les rendra disponibles. Cependant, l'étude a analysé des données sur les gains hebdomadaires moyens qui ont été publiées depuis le dernier recensement. Il en ressort que la rémunération a augmenté davantage dans la fonction publique fédérale que dans l'ensemble des secteurs industriels entre 1985 et 1992. Par conséquent, il semble que l'écart salarial entre les employés du gouvernement fédéral et ceux du secteur privé se soit accru et non réduit.

Le niveau élevé des salaires du secteur public est attribuable non seulement aux hausses de salaires, mais aussi au phénomène de la reclassification progressive des employés du gouvernement. Également, la plupart de ceux qui connaissent bien la Capitale nationale sont au fait de quels tours de passe-passe en cours en matière de réduction d'effectifs. Par exemple, bon nombre de fonctionnaires qui ont touché leurs indemnités de départ offrent ensuite leurs services comme experts-conseils. Tout le monde sait fort bien également que des fonctionnaires de longue date monnaient des mois et des années de congés de maladie avant de prendre leur retraite.

Le gouvernement cotise aux fonds de retraite à hauteur de 7 p. 100, alors que, dans les meilleurs régimes du secteur privé, l'employeur cotise à hauteur de 3 à 5 p. 100. Les salaires du secteur public sont supérieurs à ceux du secteur privé dans la majorité des cas si on les compare aux salaires versés dans les entreprises de 500 employés ou plus et dans certaines entreprises de 200 employés ou plus, alors que, dans l'ensemble, ces entreprises effectuent des compressions. Nous nous acheminons vers une société où il existe deux catégories de travailleurs: ceux du secteur privé et ceux du secteur public.

Voilà pourquoi nous comparaissons devant vous aujourd'hui. Nous tenons à dire, tout d'abord, que ce projet de loi constitue tout au moins un pas dans la bonne direction. Deuxièmement, nous souhaitons faire certaines observations au sujet des modifications proposées au programme de l'assurance-chômage. Avec votre permission, je céderai maintenant la parole à Jim Bennett.

M. Jim Bennett (vice-président principal, Étude des marchés et travaux pratiques, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Je serai bref, monsieur le président, et je commencerai par dire, pour résumer la situation, que les gouvernements, en voulant être des employeurs modèles, sont plutôt devenus des modèles d'excès et d'inefficacité. Ils ont cru devoir, sur le plan de la rémunération, et particulièrement sur celui des avantages sociaux, être plus généreux que la vaste majorité des entreprises. Ils n'ont pas du tout tenu compte de notions comme celles de la capacité de payer, du partage des économies, qui seraient l'équivalent, dans le secteur public, du partage des profits, ou de la correspondance des niveaux de rémunération avec ceux des marchés de main-d'oeuvre locaux.

Le projet de loi C-113 constitue une amorce de changements puisqu'on y reconnaît tout au moins que la capacité de payer est fortement limitée. L'énorme dette fédérale a finalement commencé à sensibiliser le gouvernement du

[Texte]

the need for restraint is not only real, it's becoming very critical. As those in the general populace become aware that the governments have run up insupportable debts in excess of \$650 billion, their reactions are paralyzing economic activity.

The apparently unending debt spiral released by the realities of compound interest is bound to create despair, withdrawal from the marketplace and, if possible, withdrawal from the country. These crippling debt levels are threatening Canadians' peace of mind about their retirement incomes, and with their future threatened, Canadians themselves are practising restraint in a manner that makes economic recovery more difficult. Curbing government annual deficits and starting to shrink the overhanging debt loads is a crucial precondition to consumer spending as well as to business investment.

It's against that backdrop of the urgent need for restraint in public sector compensation that the excesses of the UI system demand attention. You're all aware that payment increases totalling 33% took place in 1991 and at the start of 1992. These increases have heightened the small business sector's concern that the UI system is deeply flawed and requires massive adjustments.

Indeed, the fact that we'll be confronting an accumulated deficit in the UI premium account of approximately \$8 billion at the end of this year, with the prospect of substantial UI premium increases in 1994, forces serious actions to deal with this funding crisis. There's no doubt that the best solution to the unemployment levels and the resulting \$20 billion benefit outflow is to create more jobs. There should also be no doubt that massive UI premium hikes such as those that occurred in 1991 and 1992 work against job creation.

The government has recognized this dilemma in the package of UI measures announced in its December economic statement, two of which will take effect through Bill C-113. If one accepts the premise that significant UI premium increases hamper job creation, then two choices remain when facing an \$8 billion premium account deficit.

• 1820

The first choice, just to let the deficit compound, is not realistic. That approach has been used with the general revenue accounts by governments of all stripes and all levels for too many times and has resulted in the \$650-plus billion government debt. Moreover, fortunately, the legislation governing the UI system will not permit inaction on a prolonged basis. We collectively are going to have to deal with a premium account deficit.

The second choice that must be introduced in conjunction with the lowest possible premium increases is to find ways to reduce the benefits paid. Many suggestions have been made to reform the UI system, ranging from increasing the thresholds

[Traduction]

Canada à la nécessité de plus en plus impérieuse d'une limitation des dépenses. Plus la population dans son ensemble se rend compte de l'énormité de l'endettement des gouvernements, qui dépasse les 650 milliards de dollars, plus ses réactions paralysent l'activité économique.

La perspective d'une dette sans cesse accrue par le fardeau des intérêts composés mène nécessairement au désespoir, au retrait du marché et à l'exode, si possible. Avec les niveaux d'endettement accablants que nous connaissons, les Canadiens sentent qu'une menace plane sur les placements qu'ils ont faits en vue de la retraite. Leur avenir étant menacé, les Canadiens limitent leurs dépenses, ce qui rend la reprise économique d'autant plus difficile. Pour que les consommateurs se remettent à dépenser et que les entreprises se remettent à investir, il faut absolument que les déficits annuels des gouvernements soient réduits et qu'une réduction des fardeaux d'endettement soit amorcée.

Ainsi, il est tout à fait urgent de limiter la rémunération dans le secteur public. C'est dans ce contexte qu'il convient d'évaluer les dépenses excessives qu'occasionne le régime de l'assurance-chômage. Vous savez tous que les versements ont augmenté de 33 p. 100 en 1991 et au début de 1992. Ces augmentations ont achevé de convaincre le secteur de la petite entreprise que le régime de l'assurance-chômage comportait de graves lacunes et devait être modifié en profondeur.

En effet, devant la perspective d'un déficit accumulé d'environ huit milliards de dollars du compte de l'assurance-chômage à la fin de la présente année et devant celle d'une augmentation importante des cotisations en 1994, il devient essentiel de prendre des mesures énergiques pour surmonter la crise financière qui s'annonce. Évidemment, il n'y aurait pas de meilleure façon de réduire les taux de chômage et la saignée de 20 milliards de dollars qui en découle que de créer plus d'emplois. Il doit être évident également que les énormes hausses de cotisations, comme celles que nous avons connues en 1991 et en 1992, nuisent à la création d'emplois.

Le gouvernement a montré qu'il comprenait le dilemme lorsqu'il a présenté dans son exposé économique de décembre un train de mesures visant l'assurance-chômage, dont deux doivent être concrétisées par l'adoption du projet de loi C-113. Si l'on accepte l'hypothèse selon laquelle toute augmentation importante des cotisations de l'assurance-chômage nuit à la création d'emplois, alors il ne reste que deux possibilités pour faire face à un déficit de huit milliards de dollars au compte de l'assurance-chômage.

Le premier choix, se contenter de laisser le déficit s'accumuler, n'est pas réaliste. Depuis trop longtemps, cette méthode a été appliquée au Trésor public par des gouvernements de tous les partis, avec le résultat que la dette gouvernementale dépasse maintenant les 650 milliards de dollars. En outre, heureusement, la Loi régissant l'assurance-chômage interdit l'inaction prolongée à cet égard. Nous devrions collectivement nous attaquer au problème du déficit du compte alimenté par les cotisations.

La deuxième option, qui doit être appliquée de concert avec des mesures visant à augmenter le moins possible les cotisations, consiste à trouver des moyens de réduire les prestations. On a fait bien des suggestions en vue de réformer le régime

[Text]

required to qualify for the plan, to experience rating. In the medium term, action must be taken on many of these suggested changes. We're all realistic enough to know that those changes won't take place until after the next election, but they have to take place.

Even with the improvements suggested in Bill C-113, Canada will still have one of the most generous and least proactive UI schemes among developed countries. The changes suggested in this proposed legislation start to come to grips with the structural defects in our UI system, but more improvements are still required.

With regard to benefit levels paid under UI, there have long been concerns that the high replacement-income levels have acted as a disincentive for the unemployed to return to work. Indeed, some elements of the 20% of our membership who currently report that they're unable to find qualified labour say that it's going to be due to that effect.

I should also point out that the last time the benefit rates were reduced, in December 1978, even though the economic growth in Canada dropped slightly, the unemployment rates fell by almost a full percentage point. It was also because of this effect—the high replacement level—that the Macdonald royal commission recommended reducing the benefit levels from 60% to 50%.

The issue of a longer claim duration related to high benefit levels is only one part of the reason why the small business community supports the reduction in benefit levels. The other compelling argument is that by reducing the benefit level slightly, the increase in the premium account deficit is going to be moderated. This is an argument that is being accepted in other jurisdictions, including Sweden, where I understand the proportion of wages paid to the unemployed is being cut.

Together, these two reasons for reducing the benefit level garnished support from the majority of our members in every region of the country. When asked how this measure will affect their business, 68% said the impact would be positive, 8.3% said it would be negative and 23.8% predicted no impact.

The support in the small business community is even higher for eliminating benefits for voluntary quitters and those fired for misconduct. There were 81% who felt that this measure would have a positive impact on their business, 6% expected negative results and 13% forecast no impact.

Again, this response is not surprising. The feeling that many voluntary quitters were abusing the UI system has been widespread for years. Indeed, many in the business community have sought for decades to have the UI program returned to its original purpose, which is wage-loss insurance for those who are involuntarily unemployed. From this perspective, no one who withdraws from employment without a valid reason should qualify for benefit. The same rationale, the fact that they are

[Translation]

d'assurance-chômage, depuis l'augmentation du seuil d'admissibilité au régime, jusqu'à la pondération d'après l'expérience. À moyen terme, bon nombre des changements proposés doivent être mis en oeuvre. Nous sommes tous suffisamment réalistes pour savoir que ces changements n'auront pas lieu avant les prochaines élections, mais il faut agir.

Même en tenant compte des améliorations proposées dans le projet de loi C-113, le Canada aura encore l'un des régimes d'assurance-chômage les plus généreux et les moins proactifs, parmi les pays industrialisés. Les changements proposés dans le projet de loi à l'étude constituent un début de remède aux lacunes structurelles de notre régime, mais il faudra y apporter des améliorations encore plus poussées.

Pour ce qui est des taux de prestations versées aux termes du régime d'assurance-chômage, on s'inquiète depuis longtemps de ce que le revenu de remplacement élevé dissuade les chômeurs de retourner au travail. En fait, une partie des 20 p. 100 de nos membres qui signalent actuellement qu'ils ont de la difficulté à recruter de la main-d'oeuvre qualifiée affirment que c'est attribuable à ce facteur.

Je signale également que la dernière fois que l'on a réduit les taux des prestations, en décembre 1978, même si la croissance économique du Canada a accusé une légère baisse, le taux d'assurance-chômage a diminué de près d'un point de pourcentage. C'est également à cause de ce revenu de remplacement élevé que la Commission royale Macdonald avait recommandé de réduire de 60 p. 100 à 50 p. 100 le taux des prestations.

Si les dirigeants de petites entreprises se prononcent en faveur d'une réduction du taux des prestations, c'est en partie, mais en partie seulement, à cause de la plus longue durée des périodes de chômage attribuable à la générosité des prestations. L'autre argument incontournable est qu'en réduisant légèrement le taux des prestations, on pourrait atténuer l'accroissement du déficit du compte des cotisations. C'est un argument qui est de plus en plus accepté dans d'autres pays, notamment en Suède. Je crois savoir que dans ce pays, on réduit actuellement la proportion du salaire versée aux chômeurs.

Ces deux arguments qui militent en faveur d'une réduction du taux des prestations ont obtenu l'appui de la majorité de nos membres dans toutes les régions du pays. Quand on leur a demandé en quoi la présente mesure affectera leur entreprise, 68 p. 100 ont dit que les conséquences seraient positives, 8,3 p. 100 ont dit qu'elles seraient négatives et 23,8 p. 100 ont prédit que l'incidence serait nulle.

L'appui au sein de la communauté des petites entreprises est encore plus élevé en faveur de l'élimination des prestations pour ceux qui quittent volontairement leur emploi et ceux qui sont congédiés pour mauvaise conduite. Quatre-vingt-un p. 100 ont dit que cette mesure aurait une incidence positive sur leur entreprise, 6 p. 100 ont dit s'attendre à une incidence négative et 13 p. 100 ne prévoyaient aucun effet.

Encore une fois, cette réponse n'est pas surprenante. Depuis des années, on estime généralement que beaucoup de personnes abusent du régime d'assurance-chômage après avoir quitté volontairement leur emploi. En fait, beaucoup de gens d'affaires cherchent depuis des décennies à obtenir que le régime d'assurance-chômage revienne à sa raison d'être initiale, c'est-à-dire une assurance-salaire pour ceux qui se retrouvent sans emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté.

[Texte]

able to withdraw voluntarily from employment, is used to disqualify self-employed individuals from participating in the UI program.

The extensive list of circumstances that constitutes just cause for voluntarily leaving employment outlined in clause 18 of Bill C-113 provides a more than adequate scope for workers to protect themselves. I have to say that contrary to some derogatory comments, business owners are not malignantly searching for excuses to force workers out of jobs. As Garth mentioned before, the majority of small business owners cut their own income or froze their own income as the first and most pervasive measure to deal with the recession. In most small-and medium-sized businesses, working relationships are very cordial. They're friends, relatives and neighbours who work there, not some faceless number. The antagonistic power struggles suggested by the detractors of this proposed change do not exist.

• 1825

Given that the protection outlined in clause 18 and assuming the regulatory powers prescribed in clause 22 are used to facilitate adjustment packages associated with downsizing, CFIB members support the proposal to disqualify voluntary quitters from receiving UI benefits. As previously indicated, more profound changes to Canada's UI system are required and more significant reductions in the costs of the public sector are also required. However, Bill C-113 represents a good start on both of these problems.

Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Bevilacqua (York North): I would like, first of all, to thank you for your very thoughtful presentation.

You used a bit of philosophical jargon and made a vision statement. We have a reality today in Canada that shows there are 1.6 million Canadians who are unemployed. We have 2.2 million who live on welfare. We have 1 million children who live below the poverty line. We're dealing with a new phenomenon. Even though some economic indicators state that we are going through a recovery, we in this committee must appreciate the fact that if indeed it is a recovery, it is a jobless recovery.

You have challenged the state of the unemployment insurance program and its delivery. I guess you support the reduction from 60% to 57% and you support the fact that voluntary quitters will get no benefits. I'm just wondering what you see as your role as an institution in dealing with the problems of the jobless recovery. You talk a lot about downsizing and making the system more efficient and how the bureaucracy has to downsize. I'm sure that if I even go further I

[Traduction]

Dans cette perspective, personne ne pourrait avoir droit à des prestations après s'être retiré volontairement de la population active. On invoque d'ailleurs ce même argument, c'est-à-dire le fait qu'ils peuvent se retirer volontairement de la population active, pour empêcher les personnes qui travaillent à leur propre compte de participer au régime d'assurance-chômage.

La longue liste de circonstances énumérées à l'article 18 du projet de loi C-113 et qui constituent des raisons valables de quitter volontairement un emploi offre aux travailleurs une protection tout à fait satisfaisante. Je dois dire que, contrairement à certains commentaires négatifs, les propriétaires d'entreprises ne cherchent nullement des prétextes malveillants pour congédier des travailleurs. Comme Garth l'a dit tout à l'heure, la toute première mesure et la plus percutante qu'ont prise la majorité des propriétaires de petites entreprises en réaction à la récession a été de réduire ou tout au moins de bloquer leur propre revenu. Dans la plupart des petites et moyennes entreprises, les relations de travail sont très cordiales. Ce sont des amis, des voisins et des personnes apparentées qui travaillent dans ces entreprises, et non pas des exécutants anonymes. L'hostilité et les luttes de pouvoir que dépeignent les détracteurs de cette mesure n'existent tout simplement pas.

Compte tenu de la protection prévue à l'article 18 et en supposant que les pouvoirs de réglementation décrits à l'article 22 serviront à faciliter la mise en place de programmes d'adaptation des travailleurs dans le cadre de compressions de personnel, les membres de la Fédération appuient la proposition visant à interdire à ceux qui quittent volontairement leur emploi de recevoir des prestations d'assurance-chômage. Comme on l'a déjà dit, il est impératif d'apporter des changements plus en profondeur au régime canadien d'assurance-chômage et de réduire davantage les coûts du secteur public. Le projet de loi C-113 représente cependant un bon point de départ pour s'attaquer à ces deux problèmes.

Merci, monsieur le président.

M. Bevilacqua (York-Nord): Je voudrais tout d'abord vous remercier pour votre exposé très étoffé.

Vous avez employé un peu de jargon philosophique et vous avez présenté un vision globale. Or, nous devons composer avec la réalité, et la réalité au Canada aujourd'hui, c'est qu'il y a 1,6 million de Canadiens qui sont en chômage. Il y a 2,2 millions de personnes qui vivent de l'aide sociale. Un million d'enfants vivent sous le seuil de la pauvreté. Nous sommes aux prises avec un phénomène nouveau. Certains indicateurs économiques ont beau annoncer une amorce de reprise, nous, au sein de ce comité, nous sommes bien forcés de constater que s'il y a reprise, c'est une reprise sans emploi.

Vous avez dénoncé le programme d'assurance-chômage et son application. Je suppose que vous êtes en faveur de la réduction de 60 à 57 p. 100 et de l'élimination totale des prestations pour ceux qui quittent volontairement leur emploi. Je me demande seulement comment vous voyez votre rôle en tant qu'institution pour ce qui est de s'attaquer aux problèmes de cette reprise sans emploi. Vous parlez beaucoup de compression des effectifs; vous dites qu'il faut rendre le système

[Text]

might even say you probably would like to speed up the system through technology diffusion and building effective partnerships at the local economic level and doing all these wonderful things.

Then there's the reality that while we're going through this transition in the Canadian economy, there are all these people who are losing their jobs. We're challenging the Unemployment Insurance Act, but we're not really proposing anything that will take care of these people. I'm just wondering how you see your role. I don't want to hear about anybody else's role, just your role and what you're going to do.

Mr. Bennett: Thank you. There are a couple of things. First and foremost, as Garth mentioned, the job creation that has to take place to deal with the 1.6 million unemployed is going to come from the small business community. As we mentioned, those owner-operators will only create the jobs when they have confidence in the policy, in the dollar and in the tax regime of this and other governments.

Over and above that, we were one of the groups—and still are one of the groups—that supported turning UI into a far more proactive system. As a member of the Canadian Labour Force Development Board, I personally have been involved in supporting the increases in developmental uses of UI from \$1.4 billion to \$2.2 billion. Those are UI funds that are coming from the business or the employer community—in many cases the small business community—at a rate of 60%. In terms of dealing with ways of finding adjustment measures for laid-off workers, for training—particularly literacy training and generic skills that have to be done—our organization and our members as business people are doing our part.

When it comes to the whole issue of reducing government, we have long been a group that has called for getting rid of subsidies and discretionary programs for business. We know there are priorities of real need in this economy and we would like to see aid targeted to people in need rather than subsidies being given to large corporations and, in some cases, small firms that really don't need them.

• 1830

In general, that's our philosophical position and that's the role we see for our organization and for our membership.

Mr. Bevilacqua: Do you think it's possible that a person who should qualify for benefits because of just cause will not get it? For example, let me paint this picture for you. You have a person going to the agent and telling his or her story. They perhaps cannot express themselves and really don't understand how the act works and really don't know their rights. I know it's the responsibility of every Canadian to understand what their rights are and I agree with that 100%. However, in real life, the

[Translation]

plus efficace et réduire la taille de l'appareil gouvernemental. J'irai même plus loin et je dirai que vous aimeriez probablement accélérer l'évolution du système en favorisant la diffusion des nouvelles techniques et en érigeant de nouveaux partenariats plus efficaces au niveau de l'économie locale et en faisant toutes sortes d'autres choses aussi fantastiques.

Mais par ailleurs, il y a la réalité qui veut que pendant que l'on traverse cette période de transition dans l'économie canadienne, il y a une foule de gens qui perdent leur emploi. Nous remettons donc en question la Loi sur l'assurance-chômage, mais nous ne proposons rien pour subvenir aux besoins de ces gens-là. Comment voyez-vous votre rôle? Je ne veux pas vous entendre parler du rôle des autres, mais de votre rôle à vous et de ce que vous allez faire.

M. Bennett: Merci. Vous avez abordé plusieurs points. D'abord et avant tout, comme Garth l'a dit, c'est la petite entreprise qui va créer les emplois qu'il faut bien créer pour répondre aux besoins du 1,6 million de chômeurs. Nous l'avons dit, les propriétaires-exploitants ne créeront ces emplois que lorsqu'ils auront confiance en la politique, la devise et le régime fiscal du gouvernement actuel et de tous les gouvernements.

En outre, nous étions et sommes toujours parmi les groupes qui se prononcent en faveur d'une transformation du régime d'assurance-chômage en un système beaucoup plus proactif. À titre de membre de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, j'ai appuyé personnellement l'utilisation accrue du Fonds d'assurance-chômage à des fins de formation; les sommes dépensées à cette fin sont passées de 1,4 milliard de dollars à 2,2 milliards de dollars. Ce sont des fonds d'assurance-chômage qui proviennent des entreprises ou des employeurs en général, souvent des petites entreprises, dans une proportion de 60 p. 100. Notre organisation et nos membres, à titre de gens d'affaires, font leur part pour ce qui est de trouver des manières d'aider les travailleurs congédiés, notamment en leur offrant des cours, surtout pour leur permettre d'apprendre à lire et à écrire plus couramment et d'acquérir des compétences de base.

Quant à la question de la réduction de l'appareil gouvernemental, nous préconisons depuis longtemps de se débarrasser des subventions et des programmes discrétionnaires à l'intention des entreprises. Nous savons qu'il existe dans notre société des besoins criants et nous voudrions que l'aide soit dirigée vers ceux qui en ont le plus grand besoin, au lieu de prendre la forme de subventions octroyées aux grandes entreprises et, parfois, à de petites entreprises qui n'en ont pas vraiment besoin.

Telle est, de façon générale, notre position de principe et tel est le rôle que nous envisageons pour notre organisation et pour nos membres.

M. Bevilacqua: À votre avis, est-il possible qu'une personne qui a droit à l'assurance-chômage, ayant quitté son emploi pour des raisons valables, se voit refuser les prestations? Je vais vous donner un exemple. Voici un chômeur qui va raconter son cas à un agent. Cette personne ne sait pas très bien s'exprimer et ne comprend pas vraiment comment fonctionne la loi et quels sont ses droits. Je sais que c'est la responsabilité de chaque Canadien de comprendre quels sont ses droits et je suis tout à fait

[Texte]

real problems of real people are what they are. I'm wondering whether you have confidence with such a major shift in government policy that the people who administer the act will be able to work with it.

There are also early signals. Yesterday we had an interesting discussion—I believe it was yesterday—with the deputy minister, who said that he's going to have to increase security at UI centres. My first question is this. If these changes are so fair and just, why would he draw the conclusion that there's going to be violent activity in that? I'm just wondering where he drew that from.

Going back to your experience with unemployment insurance, has it been that it works fantastically well?

Mr. Bennett: No. I think the measure the minister has introduced in terms of instituting a policy of always giving the claimant the benefit of the doubt is one that does make sense.

The experience of the small business community prior to this legislation has been that there have been occasions when voluntary quitters claimed harassment and it was not accurate. The employer was not informed of any of these claims and in many cases the reputation of the owner-operator was being sullied unfairly.

The measures being taken and that have been under way for the last couple of years in terms of making sure that more counsellors are hired at the Canada Employment Centres are necessary and ongoing. I've been around business-government relations for the last 23 years. The first 10 were inside the federal public service. I know there are no perfect systems. I think the measures being taken to try to improve the system and the extra eight reasons for voluntary quitters that have been spelled out do go a long way to dispelling some of the grey areas.

Mr. Bevilacqua: However, those are basic human rights that are guaranteed under the law.

I have just one other question. It's funny, this is really where we have to stop and think sometimes. You just finished with a presentation that clearly outlined your willingness to see a reduction in the bureaucracy, but now we're just adding people to the bureaucracy. That's where I think we have to strike the right balance.

Mr. Bennett: I think that as many Canadians recognize, there are some areas where if you want to enforce customs, for instance, and stop cigarette smuggling and other illegal activities, then you're going to have to increase the staffing in some of the departments of government. There are clearly other areas where there are duplications. We have areas where provinces have staffed up in manpower training, for example, and run totally parallel structures to the Canada Employment Centres. That kind of duplication is something that the taxpayer clearly can't continue to support.

[Traduction]

d'accord avec cela. Pourtant, dans la vraie vie, il faut composer avec le vrai monde et leurs vrais problèmes. Avec une réorientation aussi brutale de la politique gouvernementale, je me demande si vous êtes confiants, si vous croyez que les personnes chargées d'administrer la loi seront à la hauteur de la tâche.

Il y a par ailleurs des signes précurseurs. Nous avons eu hier une discussion intéressante, du moins je crois que c'était hier, avec le sous-ministre qui a dit qu'il lui faudrait resserrer la sécurité aux centres d'emploi. Voici ma première question. Si les changements proposés sont tellement justes et équitables, qu'est-ce qui l'incite à croire qu'il pourrait y avoir de la violence? Je me demande où il est allé chercher cela.

Pour revenir à votre expérience de l'assurance-chômage, trouvez-vous que cela fonctionne extraordinairement bien?

M. Bennett: Non. Je crois qu'en décidant de toujours accorder le bénéfice du doute au demandeur, le ministre a pris une mesure logique et raisonnable.

Dans les milieux de la petite entreprise, nous avons constaté qu'à l'occasion, des personnes qui ont quitté volontairement leur emploi se prétendent victimes de harcèlement alors que c'est faux. L'employeur en cause n'avait nullement été informé de la situation ou du grief et, dans bien des cas, on a injustement sali la réputation d'un propriétaire-exploitant.

Depuis quelques années, on prend des mesures pour renforcer les effectifs de conseillers aux centres d'emploi du Canada; ces mesures s'imposaient, on l'a fait et on continue de le faire. Je m'occupe de relations entre l'entreprise et le gouvernement depuis 23 ans. Pendant les 10 premières années, je faisais partie de la fonction publique fédérale. Je sais qu'aucun système n'est parfait. Je pense que les mesures que l'on prend pour essayer d'améliorer le système, ainsi que les huit raisons supplémentaires que l'on a ajoutées aux raisons valables de quitter un emploi, aident grandement à resserrer la loi et à éliminer certaines imprécisions.

M. Bevilacqua: Ce sont pourtant des droits de la personne fondamentaux qui sont garantis par la loi.

J'ai une dernière question. C'est curieux, mais il faut parfois s'arrêter pour réfléchir. Vous venez de terminer un exposé dans lequel vous avez clairement exprimé votre souhait de voir réduire la taille de l'appareil gouvernemental, mais voici pourtant que l'on parle de renforcer les effectifs. Je crois qu'il faut trouver le juste équilibre.

M. Bennett: À mon avis, beaucoup de Canadiens reconnaissent que dans certains domaines, il faut renforcer les effectifs de certains services gouvernementaux; c'est le cas par exemple des douanes si l'on veut stopper la contrebande de cigarettes et d'autres activités illégales. Par contre, dans d'autres secteurs, il y a manifestement double emploi. Des provinces ont notamment mis sur pied des programmes de formation de la main-d'oeuvre étoffés qui constituent une structure parallèle aux centres d'emploi du Canada. Il est évident que le contribuable ne peut plus continuer de soutenir financièrement ce doublement des programmes.

[Text]

There are going to be some areas where you have to hire. It's the same way as in an economy where you have a market that's active. You end up hiring. When you have an area where there's no demand, and with some of these duplicate services there should be no demand, then you have to cut back.

• 1835

Mr. Whyte: I think one of the messages is that we're saying governments are going to have to be creative. We're not necessarily saying to cut as well. We're saying to be creative. If we don't deal with our costs at the UI level and in government in general with the rising debt, then we'll be forced and told what to do rather than trying to do it ahead of time.

All you have to do is look at some provinces. Newfoundland and Saskatchewan have a triple-B credit rating. They don't have any options. They have to start doing things. It becomes Draconian. Then you do start cutting real people's jobs.

Look at the wage gap. If we don't develop a plan or a strategy to start bringing that into order, you're going to be developing two classes of citizens. There'll be those who work and pay the bills and those who work for the public sector. They can't bear the heavy tax burden.

There are some things I think we can look at without even cutting people. Many of our members don't have a pension plan. Should they be paying higher taxes to pay for some plans that are matched between 7% and 9%? Just looking at that particular area alone could save us billions of dollars if it's realigned. Should we still have policies where we pay people for sick leave when they retire? In some areas we do.

We have to start looking at things, and there are things that are being looked at. Newfoundland and Manitoba—it was mentioned by the Ontario government as an option—are looking at creative ways to keep people employed but at the same time saying they can't work a full week in the summer. The hours of work may have to be cut down because they can't afford to pay the bill.

We have to start thinking about those things or I guarantee, from our experience, we'll be told. The debt will get to such a level that we will be told what to do and then we're doing a disservice to those people.

Most people talk about the ability to pay and fairness. Is it fair for people who are holding on by their fingernails to their own compensation to keep paying before-profit taxes when they see people on the other side of the fence not really feeling the same strains as they're feeling?

A member said to me the other day that if taxes are raised for someone in a large corporation, then the corporation picks it up. If taxes are raised, they're raised on me directly and they cut into my salary directly. It's all linked. We have to look at it and we're trying to do that in a credible way.

[Translation]

Dans certains secteurs, il faut embaucher du personnel. C'est la même chose dans l'économie, où il y a toujours un marché qui est actif. Il faut alors recruter. Dans d'autres secteurs, il n'y a pas de demande et il faut donc faire des compressions; c'est le cas de certains de ces services qui font double emploi et qui ne correspondent pas à la demande.

M. Whyte: Ce que nous disons, en fait, c'est que les gouvernements devront faire preuve d'imagination. Nous ne disons pas qu'il faut nécessairement sabrer dans les programmes; ce qu'il faut, c'est faire preuve d'imagination. Si nous ne réduisons pas nos dépenses, pour l'assurance-chômage comme pour l'ensemble des activités gouvernementales, compte tenu de l'endettement croissant, alors on nous dictera notre conduite et nous serons forcés d'agir, faute de l'avoir fait quand il en était encore temps.

Il suffit de voir ce qui se passe dans certaines provinces. Terre-Neuve et la Saskatchewan ont une cote de crédit triple-B. Ils n'ont plus le choix, ils doivent sabrer et cela devient draconien. C'est alors qu'on commence à supprimer des emplois.

Voyez l'écart salarial. Si nous ne mettons pas au point un plan ou une stratégie pour y remédier, nous verrons émerger deux catégories de citoyens. Il y aura ceux qui travaillent et qui paient la note et ceux qui travaillent pour le secteur public. Ils croulent sous le poids de la fiscalité.

Je pense qu'il y a des choses qu'on peut envisager de faire sans même réduire les effectifs. Beaucoup de nos membres n'ont aucun régime de retraite. Devraient-ils payer des impôts plus élevés pour payer certains régimes dont le taux des cotisations varie de 7 à 9 p. 100? On pourrait économiser des milliards de dollars dans ce seul secteur si l'on y faisait le ménage. Devrait-on continuer de payer les congés de maladie accumulés au moment de la retraite? C'est ce que nous faisons dans certains secteurs.

Il faut commencer à regarder les choses d'un oeil neuf. Et on le fait d'ailleurs ici et là. À Terre-Neuve et au Manitoba—on en a aussi parlé en Ontario—, on cherche des méthodes novatrices qui permettraient de garder les gens au travail, mais en leur demandant de ne pas travailler à plein temps pendant l'été. Il faut parfois réduire les heures de travail parce que l'on ne peut plus se permettre de payer intégralement le salaire.

Nous devons absolument commencer à réfléchir à tout cela, sinon, je vous le garantis, on nous l'imposera, croyez-en mon expérience. La dette atteindra un tel niveau que l'on nous dictera notre conduite, ce qui ne sera pas à l'avantage de nos concitoyens.

La plupart des gens parlent de la capacité de payer et d'équité. Est-ce équitable de demander à des gens dont le gagne-pain ne tient plus qu'à un fil de continuer à payer des taxes prélevées avant les bénéfices, alors qu'ils voient tout à côté des gens qui ne subissent pas les mêmes contraintes?

Il y a quelques jours, un membre de notre organisation m'a dit ceci: dans une grande entreprise, quand on augmente les impôts, c'est l'entreprise qui paie. Chez moi, quand on augmente les impôts, c'est mon salaire qui en est réduit d'autant. Tout cela est lié. Il faut tout regarder globalement et c'est ce que nous essayons de faire de façon crédible.

[Texte]

We're trying to put forward some recommendations. For example, don't compare government jobs to firms with 500-plus employees or firms of 200-plus employees. Those are fewer than 5% of all businesses. Let's find better comparators to look at all the taxpayers and put things in line, especially in places like Charlottetown or other areas.

Your points are valid. We're trying to come up with some valid response to that to try to deal with this problem that we see.

Mr. Samson: Mr. Bennett and Mr. Whyte, thank you so much. I'm very impressed with your presentation. It's excellent. Your information is very good. I want to tell you at the outset that I'm on the record as agreeing with you 100% when you say that it's the small business sector that's going to pull us out of this recession. I've said that many times. I owned a small business myself at one point during my life. I had fewer than five employees and I know some of the trials and tribulations and costs that the small business sector goes through.

When I look at some of these charts and your presentation, I also have to tell you that I don't agree with everything that's in here and I don't agree with everything you say. In fairness, I think you should know that. However, don't take that as a notice that I'm going to be attacking you because I certainly don't intend to do that.

Mr. Bevilacqua: He's being nice to you.

Mr. Samson: I look at statistics and information on my desk that tell me that in 1991 there were more than 75,700 bankruptcies for both small businesses and consumers. It's expected that this record will be broken in 1992.

Mrs. Sparrow: Who said that?

Mr. Samson: Oh, it's right here.

Mrs. Sparrow: Which paper is that, Cid?

Mr. Bevilacqua: It's from your riding.

Mr. Samson: No, it's not from my riding.

Mrs. Sparrow: It's *The Toronto Star*.

Mr. Samson: It's not a secret, my gosh! Do you want me to read it into the record?

• 1840

The article is from Saskatoon, from an issue of the *Independence News* in January 1993.

Mrs. Sparrow: Okay, it's from Saskatoon.

Mr. Samson: But what I am referring to, Mrs. Sparrow, is just a notation that says:

A federal survey has estimated that 1992 will likely set a new record in business and consumer bankruptcies, exceeding the previous record of 75,773 set in 1991.

All I'm saying to the witnesses is that this statement causes me some concern.

[Traduction]

Nous essayons de faire des recommandations. Par exemple, ne comparez pas les emplois dans l'administration à ceux des entreprises qui comptent plus de 500 employés ou même plus de 200 employés. Moins de 5 p. 100 de toutes les entreprises sont dans ce cas. Il faut trouver de meilleurs points de repère pour faire une comparaison valable pour tous les contribuables, en particulier en des endroits comme Charlottetown.

Les points que vous soulevez sont valables. Nous essayons d'y apporter des réponses valables afin de nous attaquer au problème tel que nous le voyons.

M. Samson: Monsieur Bennett, monsieur Whyte, merci beaucoup. Votre présentation m'impressionne beaucoup. C'est excellent. Vous êtes bien renseignés. Je tiens à dire dès le départ, et je l'ai d'ailleurs déjà dit publiquement, que je suis entièrement d'accord avec vous pour dire que c'est le secteur de la petite entreprise qui nous fera sortir de la récession. Je l'ai dit souvent. J'ai déjà été propriétaire d'une petite entreprise. J'avais moins de cinq employés et je connais les épreuves, les tribulations et les coûts que doivent endurer les gens d'affaires dans ce secteur.

Pourtant, quand je regarde les tableaux et graphiques qui figurent dans votre présentation, je dois également vous dire que je ne suis pas d'accord avec tout ce qu'il y a là-dedans et avec tout ce que vous dites. Je tiens à ce que vous le sachiez. N'allez pas croire que je vous dis cela pour vous avertir d'une attaque imminente, car je n'ai nullement l'intention de vous attaquer.

M. Bevilacqua: Il est gentil à votre égard.

M. Samson: Je vois sur mon pupitre des données statistiques selon lesquelles en 1991 il y a eu plus de 75 700 faillites personnelles et de petites entreprises. On s'attend à ce que ce record soit battu en 1992.

Mme Sparrow: Qui a dit cela?

M. Samson: C'est ce qu'on dit dans cet article.

Mme Sparrow: De quel journal, Cid?

M. Bevilacqua: C'est un journal de votre circonscription.

M. Samson: Non, ce n'est pas de ma circonscription.

Mme Sparrow: C'est le *Toronto Star*.

M. Samson: Seigneur, ce n'est pas un secret! Voulez-vous que je le lise?

C'est un article de Saskatoon, tiré d'un numéro de janvier 1993 du *Independence News*.

Mme Sparrow: Bon, cela vient de Saskatoon.

M. Samson: Mais voici ce dont je veux parler, madame Sparrow. On signale simplement ceci:

D'après une étude fédérale, un nouveau record sera probablement établi en 1992 pour le nombre de faillites d'entreprises et personnelles, surpassant l'ancien record de 75 773 faillites établi en 1991.

Je dis simplement aux témoins que cette nouvelle m'inquiète quelque peu.

[Text]

Mrs. Sparrow: Of course it does.

Mr. Samson: I certainly don't want to see any more bankruptcies and I don't think you do, either. All I'm saying is that the situation's causing me some concern.

When I look at Bill C-113, at the freezing of wages—and I appreciate very much what you're saying in regard to the differential between public sector and private sector wages, etc.—and at the freezing of unemployment insurance benefits, what comes to mind is the question of how, given that unemployment insurance benefits were an income supplement for a temporary period of time of unemployment and were also there to assist the economy, this reduction in benefits and the freezing of these salaries is going to help the small business sector. If the money is taken out of the hands of the spenders, how are the small businesses going to be able to cope with that loss of income?

I'll give you an example, as have I already given other witnesses in this committee. In Timmins alone we're talking about \$195,000 per month coming out of the economy, through the Timmins UIC office, because that's what a 3% reduction represents in Timmins. There is \$6.5 million per month coming into the community as a result of unemployment, so we're taking out 3% and that's \$195,000. In Toronto the figure is \$2 million plus. In Montreal it's \$2 million plus. How is that decrease going to benefit the small business sector? How will it be able to hire people and stimulate the economy to get things moving? How is all this going to help the members of that small business sector?

Mr. Bennett: There's a couple of points. We talked about the issue of consumer confidence. In terms of the amount of money that's coming out of the economy, whether in Timmins or in any other place in Ontario, British Columbia, and a number of other provinces, the fact that the personal income tax cuts that were introduced by the national government—by all of you collectively—last year have been more than offset by the provincial governments' stepping in and raising their taxes takes an awful lot of money out of the consumers' hands.

I think all of you agreed collectively that reducing personal income taxes and letting proprietors, as well as individual consumers, keep some of their money so they had some disposable income was a vital and very positive measure. I think our membership and many Canadians really feel betrayed that, despite our request to provincial treasurers, too many of them stepped in and raised the personal income taxes and took far more out of disposable income than we're talking about here.

On the other point, as we mentioned before, unless small firms have profit-insensitive taxes, such as property taxes, Workers' Compensation Board contributions and UI premiums, which you have to pay whether you have a profit or not, reduced so that they have some profit, they will not be hiring.

[Translation]

Mme Sparrow: Naturellement.

M. Samson: Chose certaine, je ne veux pas voir le nombre des faillites augmenter et je pense que vous ne le voulez pas non plus. Tout cela ne laisse pas de m'inquiéter.

Quand je considère le projet de loi C-113, et d'autre part le gel des salaires—et je suis bien conscient de ce que vous dites au sujet de l'écart salarial entre les secteurs public et privé—, et aussi le gel des prestations d'assurance-chômage, il me vient à l'esprit la question suivante. Étant donné que les prestations d'assurance-chômage sont un revenu de remplacement temporaire en cas de chômage et contribuent également à aider l'économie, comment cette réduction des prestations et ce gel des salaires vont-ils aider le secteur de la petite entreprise? Si l'on met moins d'argent entre les mains de ceux qui peuvent le dépenser, comment les petites entreprises vont-elles accuser le coup de cette perte de revenu?

Je vais vous donner un exemple que j'ai déjà donné à d'autres témoins qui ont comparu devant le comité. À Timmins seulement, on va retirer 195 000\$ par mois de l'économie locale, par l'entremise du bureau d'assurance-chômage de Timmins, car c'est ce montant que représente une baisse de 3 p. 100 à Timmins. En effet, 6,5 millions de dollars par mois sont versés dans cette collectivité sous forme d'assurance-chômage; 3 p. 100 de ce montant, ça donne 195 000\$. À Toronto, le chiffre serait de plus de deux millions de dollars. À Montréal également. Comment cette baisse va-t-elle avantager le secteur de la petite entreprise? Comment les entreprises pourront-elles embaucher des employés et stimuler l'économie? En quoi tout cela va-t-il aider les gens d'affaires du secteur de la petite entreprise?

M. Bennett: On a parlé de la confiance des consommateurs. Au sujet de l'argent que l'on retranche de l'économie, que ce soit à Timmins ou n'importe où en Ontario, en Colombie-Britannique et dans d'autres provinces, il faut signaler le fait que les réductions d'impôt sur le revenu personnel décidées l'année dernière par le gouvernement national—par vous tous, collectivement—ont été plus que compensées par les augmentations d'impôt décidées par les gouvernements provinciaux.

Voilà qui a enlevé énormément d'argent aux consommateurs. Il me semble que vous avez tous décidé collectivement de réduire l'impôt sur le revenu personnel et de laisser un peu plus d'argent aux contribuables sous forme de revenu disponible. C'était là une mesure essentielle et tout à fait positive. Nos membres et beaucoup de Canadiens se sont vraiment sentis trahis lorsque, en dépit de nos demandes répétées aux trésoriers provinciaux, beaucoup d'entre eux en ont profité pour augmenter leurs taux d'imposition et réduire le revenu disponible des gens d'un montant bien supérieur.

Par ailleurs, comme on l'a déjà dit, les petites entreprises n'embaucheront pas de personnel tant que l'on ne réduira pas les taxes qu'elles doivent payer et qui ne sont pas liées aux bénéfices, par exemple les impôts fonciers, les contributions aux régimes d'indemnisation des travailleurs et les cotisations d'assurance-chômage. Il s'agit là de taxes qu'il faut payer peu importe si l'on réalise ou non des bénéfices.

[Texte]

Your bankers will not let you keep running deficits for a prolonged period of time. The 1992 figures will bear out what you were saying in terms of the number of 1992 bankruptcies being higher than the 1991 number. Fortunately, the first figures are in for 1993 and the trends are starting to change. But increasing profit-insensitive taxes—and whether the government is municipal, provincial, or federal, they have been doing so relentlessly over the past decade—is a major contributor to those bankruptcy figures.

Mr. Whyte: First, I want to support some of the things you said about bankruptcy statistics. We have our own research, which came out recently, on March 5, and is based on information from Consumer and Corporate Affairs Canada, and which states that business bankruptcies from January to December 1992 were up over those from January to December 1991. But at the same time we've seen a drop of business bankruptcies of 16% over Canada for the month of January 1993 versus January 1992 in almost every jurisdiction.

• 1845

Our own research is telling us there are glimmers of hope and a possibility—our members are saying they have weathered some of the storm, but they are very nervous about picking up that slack in employment. Let's not forget, the number one social program is a job. We talk about those other things, but the number one social program is a job and our members are looking at providing those jobs. But they're very nervous because they don't know where they are going to get mugged next. They are getting mugged at the municipal level, with increases in business and commercial property taxes; with rate increases in workers' compensation contributions; and with payroll tax increases, and they were getting mugged with UI increases of 33%. All these are before-profit taxes.

For every one business bankruptcy there are nine business closures. People just walk away; you don't hear about it.

If I was to ask our members that question—what do they say or what should they do—I would find they're identifying the heavy tax burden, the heavy increases in UI premiums, and the heavy increases in payroll tax—it doesn't matter at which level—as such a heavy burden and weight, not only to their expansion but to the new entrepreneur, the other phenomenon. The entrepreneurs are those people who want to start up those new jobs. Our policies are driving some of our economy underground. We have a growing underground economy and we have to face that.

Mr. Samson: I am glad you mentioned that because I would like you to expand on that point. Let me tell you that I know I've heard you say this before, but I would like you to repeat it for the benefit of the committee. I think it's extremely important because that is one area on which we could turn some attention. Doing so would probably solve all our problems and we'd probably pay off the UI account. I would like you to tell the committee the figure you used when you said the amount of

[Traduction]

Vos banquiers ne vous laisseront pas accumuler des déficits pendant très longtemps. Les chiffres de 1992 vont corroborer ce que vous avez dit au sujet des faillites qui seront plus nombreuses en 1992 qu'en 1991. Heureusement, les premières données de 1993 montrent que la tendance commence à s'inverser. Mais l'augmentation continue, depuis 10 ans, de toutes les taxes qui ne sont pas liées aux bénéfices, qu'elles soient municipales, provinciales ou fédérales, a puissamment contribué à augmenter le nombre des faillites.

M. Whyte: Premièrement, je veux corroborer certains de vos énoncés au sujet des faillites. Nous avons notre propre service de recherche, lequel vient tout récemment, le 5 mars, de publier des données tirées de renseignements obtenus du ministère de la Consommation et des Affaires commerciales et qui montrent que le nombre de faillites d'entreprises enregistrées de janvier à décembre 1992 est supérieur à ce qu'on avait enregistré l'année précédente. Mais en même temps, on a vu une baisse de 16 p. 100 du nombre des faillites d'entreprises au Canada pendant le mois de janvier 1993, par rapport à janvier 1992, dans presque toutes les provinces.

D'après nos propres recherches, il y a donc une lueur d'espoir. Nos membres nous disent qu'ils ont essayé le gros de la tempête, mais ils hésitent beaucoup à relancer l'emploi. Il ne faut jamais oublier que le meilleur programme social, c'est un emploi. On parle d'une foule de choses, mais il n'en demeure pas moins que la meilleure sécurité sociale, c'est d'avoir un emploi. Nos membres envisagent de fournir des emplois, mais ils sont très nerveux car ils ne savent pas d'où viendra le prochain coup. Du côté municipal, ils sont frappés par des hausses des taxes d'affaires et des impôts fonciers; ils subissent des augmentations des contributions aux programmes d'indemnisation des travailleurs; ils subissent des hausses des charges sociales et ils ont été assaillis par une augmentation d'un tiers des cotisations à l'assurance-chômage. Toutes ces charges sont des formes d'imposition avant bénéfices.

Pour chaque faillite d'entreprise, il y a neuf entreprises qui ferment leurs portes. Les gens ferment boutique avant de faire faillite et l'on n'en entend jamais parler.

Si je devais demander à nos membres ce qu'ils en pensent ou ce qu'il faudrait faire, je constaterais qu'ils pointent du doigt le fardeau fiscal trop lourd, les fortes augmentations des cotisations d'assurance-chômage et les hausses brutales des charges sociales décrétées par tous les niveaux de gouvernement. Tout cela est un lourd boulet qui fait obstacle à leur expansion et qui étouffe ce phénomène que constituent les nouveaux entrepreneurs. Les entrepreneurs, ce sont les gens qui veulent justement créer de nouveaux emplois. Les politiques de nos gouvernements sont en train de créer une économie souterraine. L'économie souterraine est en pleine croissance, nous devons en être conscients.

M. Samson: Je suis content que vous l'ayez mentionné parce que je voulais justement vous en parler. Je vous ai déjà entendu le dire, mais je voudrais que vous le répétiez pour la gouverne du comité. Cela me semble extrêmement important parce que c'est une question à laquelle nous devrions consacrer plus d'attention. Cela nous permettrait probablement de résoudre tous nos problèmes et d'effacer le déficit du compte d'assurance-chômage. Je voudrais que vous disiez au comité le

[Text]

business that's being lost as a result of business going underground because of the GST.

Mr. Whyte: We feel the amount is in tens of billions of dollars.

Mr. Samson: I think the figure was \$20 billion.

Mr. Whyte: We don't know exactly; that's why we have to do appropriate research and look at that. But, yes, that's another challenge for the federal and provincial governments and all political parties to look at.

As long as we have two taxes, the cost is very onerous and the compliance burden is significant. There have been some relief measures, but more is needed and we eventually have to get to one system.

Mr. Samson: But then, Mr. Whyte, would a person be safe in saying that perhaps there is a more direct approach to going after funds we need, to look after some of the areas that have some deficiencies, such as UI fund? Wouldn't it be easier to go after the underground business than to attack the unemployed workers?

Mr. Whyte: First, I think that if you increase sales tax just to offset your UI concerns, that's raising the level of taxes again.

Mr. Samson: I am not suggesting raising the tax; I am saying we should go after that underground business we are losing.

Mr. Whyte: That's a component. But the heavy tax burden of all levels of government, from all jurisdictions, is really the issue.

Mr. Samson: Freeze the taxes.

Mr. Whyte: Well, freezing taxes is important and so is some stability. The key issue and the one message—if we can leave one message—is that people want certainty, whether it's with regard to UI or the tax burden from all levels of government. They want some consistency in the system so they can plan for the future. I think that is the number one concern.

Mrs. Sparrow: I, too, want to welcome both the witnesses, Mr. Bennett and Mr. Whyte. I did appreciate your opening address, and thank you for the statistics and graphs you have provided.

With regards to a glimmer of hope, yes, we certainly have seen it and nobody likes high unemployment. Indeed, the whole world is going through this particular transition and Canada is not alone. We have to get ourselves prepared so that we can come out of it in the best way possible; if not ahead of everybody else, at least giving our workers and the people the best opportunities possible.

I suppose that today we have the lowest level of inflation in approximately 30 years and the prime interest rate is down to 6.25%. That's about—

The Chairman: Better than 20 years in interest.

• 1850

Mrs. Sparrow: With regard to the dollar, it's hovering at around 80¢.

[Translation]

chiffre que vous m'avez cité quand vous parliez du volume d'affaires perdues au profit de l'économie souterraine dans le sillage de la TPS.

M. Whyte: Nous estimons que cela correspond à des dizaines de milliards de dollars.

M. Samson: Je crois que le chiffre est de 20 milliards.

M. Whyte: Nous ne le savons pas exactement; c'est pourquoi il faut faire de la recherche là-dessus. Mais c'est en effet un autre défi qui se pose aux gouvernements fédéral et provinciaux et à tous les partis politiques.

Tant que nous aurons deux taxes, ce sera très onéreux; cela entraîne des coûts non négligeables. On a pris quelques mesures pour atténuer le problème, mais il faut faire davantage. En fait, il faut en arriver à un système unique.

M. Samson: Mais alors, monsieur Whyte, pourrait-on dire avec assurance qu'il y aurait un moyen plus direct d'aller chercher les fonds dont nous avons besoin? Au lieu de s'en prendre à des régimes qui ont déjà des faiblesses, comme le fonds d'assurance-chômage, ne serait-il pas plus facile de s'attaquer à l'économie souterraine, plutôt qu'aux travailleurs en chômage?

M. Whyte: Premièrement, je crois que si l'on augmentait la taxe de vente pour épouser le déficit de l'assurance-chômage, cela ne ferait qu'ajouter au fardeau fiscal.

M. Samson: Je ne parle pas d'augmenter la taxe; je dis que nous devrions aller chercher du côté de l'économie souterraine.

M. Whyte: C'est un élément. Mais le véritable problème, c'est le lourd fardeau fiscal imposé par tous les niveaux de gouvernement dans toutes les provinces.

M. Samson: Il faut bloquer les taxes au niveau actuel.

M. Whyte: Eh bien, ce serait un pas important mais il est tout aussi important d'avoir une certaine stabilité. Le problème fondamental, et c'est le message que nous voudrions vous laisser, c'est que les gens veulent de la certitude, qu'il s'agisse de l'assurance-chômage ou du fardeau fiscal en général. Ils veulent une certaine uniformité du système, afin de pouvoir tirer des plans pour l'avenir. À mon avis, c'est la toute première préoccupation.

Mme Sparrow: Je veux aussi souhaiter la bienvenue à nos témoins, M. Bennett et M. Whyte. J'ai bien aimé votre exposé et je vous remercie pour les statistiques et les graphiques que vous nous avez fournis.

Vous avez parlé d'une lueur d'espoir. En effet, personne n'aime le chômage élevé et nous entrevoyons assurément la lumière au bout du tunnel. En fait, c'est le monde entier qui vit cette transition et le Canada n'est pas épargné. Nous devons nous préparer afin d'en sortir dans la meilleure posture possible, sinon en avance sur tout le monde du moins en donnant à nos travailleurs et à nos citoyens les conditions les plus favorables à leur épanouissement.

Je suppose que nous avons aujourd'hui le plus bas taux d'inflation depuis une trentaine d'années. Le taux d'intérêt préférentiel est tombé à 6,25 p. 100. C'est à peu près. . .

Le président: Pour l'intérêt, c'est le plus bas taux en vingt ans.

Mme Sparrow: En ce qui concerne le dollar, il tourne autour des 80 cents.

[Texte]

So those are some good points. But with regard to two or three points you were discussing with Mr. Samson, one of which was that the federal government did reduce personal income tax slightly during the last budget, which would have been in February 1992, although not by a whole lot, you were quite right when you said some of the provinces stepped right in. Indeed, we've been trying to work with our colleagues in the provinces to harmonize the GST and the provincial tax.

Mr. Chairman, has Quebec decided to harmonize the provincial tax with the GST?

The Chairman: Not completely.

Mr. Sparrow: Not completely yet, but it's on the right step.

We've been trying desperately to walk down the same road, and this becomes very difficult to do. Have you any words of wisdom? I know Mr. Mazankowski has been trying to encourage governments through the first ministers and the finance ministers. Indeed, it was Clyde Wells who said last week that we shouldn't blame the federal government because it's out of money, too.

Mr. Whyte: One of the concluding messages in our report was that our members are concerned with coordination and cooperation among all levels of government.

Mrs. Sparrow: Absolutely.

Mr. Whyte: This is not just one level of government concern. We asked our members again, on page 18 of this report, what the conditions are that are necessary for strengthening the political and economic union—and this was asked following the constitutional debate. They replied that, number one, we should reduce the areas of federal, provincial, and municipal government overlap; and number two, there should be greater coordination of federal and provincial tax and spending power—98% said this is very important or important. Again, there's one taxpayer.

Mrs. Sparrow: And only one.

Mr. Whyte: And if the cost just moves from one group to another, from one jurisdiction to another, they still have to cover the freight. It's becoming so onerous that they can't.

Mrs. Sparrow: So actually the government has absolutely only one way to go, in my humble opinion: (a) it's not going to raise taxes; (b) it doesn't want to increase the deficit; so (c) it's got to cut its expenditures in absolutely every area.

Mr. Whyte: In every area. And actually in all groups, including the CFIB, small business owners, large business, labour; everybody has to sit at the table. We've got to work together to get our act together.

Mr. Bennett: I would just like to build on what Garth was saying in terms of the need for coordination. The need to restrain spending and be far more coordinated is a message we're giving to provincial governments as well as to this government. I met with one of your colleagues, Mr. Dinning, on Tuesday morning and discussed very similar issues. He, as well as senior officials in the Saskatchewan Department of Finance with whom we met last week, is aware of the need to restrain

[Traduction]

Ce sont donc des points positifs. Mais en ce qui concerne les deux ou trois points dont vous parliez avec M. Samson, notamment le fait que le gouvernement fédéral a légèrement réduit l'impôt sur le revenu des particuliers avec le dernier budget, c'est-à-dire en février 1992, même si ce n'est pas énorme, vous avez raison de dire que certaines provinces sont intervenues. En fait, nous avons essayé de collaborer avec nos collègues provinciaux pour harmoniser la TPS et la taxe provinciale.

Monsieur le président, le Québec a-t-il décidé d'harmoniser sa taxe provinciale avec la TPS?

Le président: Pas complètement.

Mme Sparrow: Pas complètement, mais il est sur la bonne voie.

Nous avons désespérément essayé d'aligner nos démarches, et cela devient très difficile. Avez-vous des recommandations sages à nous proposer? Je sais que M. Mazankowski essaye d'encourager les gouvernements par le biais de leurs premiers ministres et de leurs ministres des Finances. En fait, c'est Clyde Wells qui a déclaré la semaine dernière qu'il ne fallait pas s'en prendre au gouvernement fédéral parce qu'il n'a pas d'argent non plus.

M. Whyte: Une des conclusions de notre rapport est que nos membres sont soucieux de la coordination et de la coopération entre tous les paliers de gouvernement.

Mme Sparrow: Absolument.

M. Whyte: Il ne s'agit pas simplement d'un palier de gouvernement. Nous avons encore demandé à nos membres, comme vous le voyez à la page 20 du rapport, quelles étaient les conditions nécessaires pour consolider l'union politique et économique, et nous leur avons posé cette question après le débat constitutionnel. Ils ont répondu que, premièrement, il fallait réduire les chevauchements des administrations fédérales, provinciales et municipales; et deuxièmement qu'il fallait mieux coordonner les taxes et le pouvoir de dépenser au niveau fédéral et au niveau provincial—98 p. 100 ont répondu que c'était très important ou important. Encore une fois, c'est le même contribuable à tous les niveaux.

Mme Sparrow: Et le seul.

M. Whyte: Et si la facture passe simplement d'un groupe à un autre, d'un palier à un autre, c'est quand même lui qui paye la note. Mais elle devient tellement lourde qu'il n'en peut plus.

Mme Sparrow: Le gouvernement n'a donc à mon humble avis plus qu'une seule chose à faire: a) ne pas augmenter les impôts; b) ne pas augmenter le déficit; et, par conséquent, c) réduire ses dépenses dans absolument tous les domaines.

M. Whyte: Dans tous les domaines. Et en fait au niveau de tous les groupes, y compris la FCEI, les propriétaires de petites entreprises et les grandes entreprises, les syndicats; et tout le monde doit participer. Nous devons tous collaborer.

M. Bennett: J'aimerais ajouter un mot à ce que vient de dire Garth à propos du besoin de coordination. Nous disons nous-mêmes aux gouvernements provinciaux aussi bien qu'au gouvernement fédéral qu'il faut effectivement comprimer les dépenses et avoir une bien meilleure coordination. J'ai rencontré mardi matin l'un de vos collègues, M. Dinning, et nous avons parlé de choses tout à fait analogues. Il est bien conscient, comme les hauts fonctionnaires du ministère des

[Text]

spending and get better value for money. They're all aware of the need.

Mrs. Sparrow: Well, when 65% or 67% of our expenditures go to transfer payments—that's both to the provinces and to people—that represents a major portion of the budget.

While we did cut the rate of growth of transfer payments, it wasn't that we were off-loading onto the provinces. We were hoping that the provinces—and the municipalities themselves—saw that there is only one taxpayer and we can no longer afford the services being given to the public.

Mr. Bennett: Unfortunately, there are some choices that have to be made, and Canadian taxpayers were for too long promised benefits and programs far beyond any level of governments' ability to pay for them and they become very used to spending beyond their means, basically—

Mrs. Sparrow: Somebody else's money.

Mr. Whyte: Somebody else's money. Basically, it's our children's and grandchildren's money. The time has come to start paying our own way.

Mrs. Sparrow: Agreed. During your address you mentioned structural defects, and you're quite right, the total UI system needs to be reformed. But while you do so, you almost have to take a look at all our social policies. Once you move one, you're then moving others. But let's just spend a minute on structural defects.

• 1855

One item that struck me was a graph we were looking at that showed that in about 1983 the UI fund was solvent, and indeed, you see it go like this and it appears to be almost directly related to that eight-year rolling average. Have you any suggestions? Or have you focused on that one in particular?

Mr. Bennett: Given the fact that during a time of really high inflation and high interest rates—

Mrs. Sparrow: And wages.

Mr. Bennett: —during the last recession, the rolling average did help to offset some of the increases.

The other side of the coin is that during low inflation it does come back to bite you. Therefore, if you're going to go with a system in which you have built-in indices, the political responsibility and political accountability of government requires that it be said that the situation has become so drastic the government has to move away from automatic indices. In terms of indices, there's probably nothing wrong with that one; it did work well during the up-side period and the only problem is that we have such a significant deficit that the federal government basically no longer pays its way.

If you look at the \$3 billion a year that the government was contributing—and at the current levels of UI spending, the Consolidated Revenue Fund, which was still going the same way as it was prior to Bill C-21, would have been paying approximately \$4 billion to \$5 billion—the index wouldn't have been as big a concern.

So some of the changes in funding have really added to the pressures. That's why government has had to indicate that the index has to be temporarily suspended, in effect.

[Translation]

Finances de la Saskatchewan que nous avons rencontrés la semaine dernière, de la nécessité de comprimer les dépenses et de mieux les rentabiliser. Ils en sont tous conscients.

Mme Sparrow: Mais quand 65 ou 67 p. 100 de nos dépenses servent à des paiements de transfert—au profit des provinces et de la population—cela représente une partie importante du budget.

Si nous avons réduit le taux de croissance des paiements de transfert, ce n'était pas pour nous délester sur les provinces. Nous espérons que les provinces—et les municipalités elles-mêmes—allaient se rendre compte qu'il n'y avait qu'un seul contribuable et que nous n'avions plus les moyens de financer les services offerts au public.

M. Bennett: Malheureusement, il faut faire certains choix, et l'on a trop longtemps promis aux contribuables canadiens des avantages et des programmes qui dépassaient largement les moyens de n'importe quel palier de gouvernement, et ils ont pris l'habitude de dépenser au-delà de leurs moyens. . .

Mme Sparrow: L'argent d'autrui.

M. Whyte: L'argent d'autrui. En fait, c'est l'argent de nos enfants et de nos petits-enfants. Il est temps de commencer à payer notre écot.

Mme Sparrow: D'accord. Dans votre exposé, vous avez parlé de lacunes structurelles, et vous avez raison, il faut réformer tout le régime d'assurance-chômage. Mais cela veut pratiquement dire qu'il faudra en même temps revoir toutes nos politiques sociales. Tout s'enchaîne. Mais parlons un instant de ces faiblesses structurelles.

J'ai été frappée par le graphique sur lequel on voyait que vers 1983 la caisse d'assurance-chômage était solvable, et en fait on la voit fluctuer comme ceci, et on a l'impression qu'elle suit fidèlement cette moyenne mobile. Avez-vous des suggestions? Vous êtes-vous penchés plus particulièrement là-dessus?

M. Bennett: Étant donné qu'en période d'inflation et de taux d'intérêt élevés. . .

Mme Sparrow: Les salaires aussi.

M. Bennett: . . . au cours de la dernière récession, la moyenne mobile a quelque peu compensé certaines de ces augmentations.

Le revers de la médaille, c'est qu'en période de faible inflation vous avez le contre-coup. Par conséquent, si vous voulez un régime comportant des indices intégrés, la responsabilité politique du gouvernement l'oblige à dire que la situation s'est aggravée au point où il faut renoncer à l'indexation automatique. Il n'y a d'ailleurs probablement rien à reprocher à cet indice, il a bien fonctionné durant la période ascendante, mais le seul problème, c'est que le déficit est devenu tel que le gouvernement n'a plus les moyens de payer.

Si vous songez aux trois milliards de dollars par an que versait le gouvernement—et aux niveaux actuels des dépenses de l'assurance-chômage, le Fonds du revenu consolidé, en fonctionnant comme avant le projet de loi C-21, aurait versé environ quatre à cinq milliards de dollars—vous voyez que cet indice ne poserait pas tellement de problèmes.

Les modifications apportées au financement ont donc vraiment aggravé les pressions. C'est en fait pour cette raison que le gouvernement a été obligé d'annoncer que l'indice était temporairement suspendu.

[Texte]

M. Robitaille (Terrebonne): Je vais partager mon temps avec les gens de l'Opposition. Je vous remercie, monsieur le président, et je souhaite la bienvenue et remercie nos témoins, MM. Bennett et Whyte.

Je n'ai pas grand temps, et comme j'avais trois ou quatre questions, j'irai directement à la principale. Des témoins qui ont comparu devant le Comité, et qui étaient de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, prétendaient qu'en imposant un gel des salaires à leurs membres pour deux ans, finalement nous en faisons les seules victimes de notre lutte contre le déficit et dans notre recherche de réduction des dépenses du gouvernement.

Je regardais vos chiffres ici, dans votre document, en ce qui a trait à l'écart des salaires à l'échelle nationale, et on parle de 9 p. 100 avec des avantages sociaux de 24 p. 100.

Est-ce que vous pensez que le gouvernement fédéral, dans sa lutte contre le déficit, dans sa recherche de réduction des dépenses, a réellement fait porter le fardeau sur une seule classe de travailleurs, ou si vous avez l'impression que certaines des mesures prises ont davantage fait porter la lutte au déficit sur chaque citoyen? J'aimerais connaître votre opinion là-dessus.

Mr. Whyte: I think the answer is that they use the same example as the current debt. You're having operating surpluses at times, but you're still not dealing with the debt, because the interest on the payments keeps growing and growing. That same example can be applied to wages. While you froze wages, our members were decreasing wages. If they already started with a gap—and this was in 1986—but we're again looking at the consumer price index, which has been growing still, the gap has not been closed; it's actually increasing, we believe. But we'll be doing a report within the year to validate that belief. That is something that has stopped it a bit, but it has raised people's consciousness of the issue.

• 1900

Even so, with the 0% freeze you still have increases. If someone is reclassified or receives a promotion, they still receive increases. There are all sorts of increases that still happen, even though they're frozen. A freeze is not necessarily a freeze. In some areas you still get indexing or merit pay and other situations happen even though there's a 0% rate. So among our members, they've seen real decreases and freezes among their own employees.

Mr. Bennett: For members of public sector unions and the Professional Institute to suggest they are being made the only victims, when the recession has ravaged the take-home pay of *petites et moyennes entreprises* and private sector workers for two and a half years, just shows how out of touch many of them are. When Canadians talk about the ivory tower, I think this is an example of what they mean.

M. Robitaille: Voici ma dernière question. D'autres témoins ont affirmé que des clauses et des mesures contenues dans le projet de loi C-113 auraient pour effet de donner des pouvoirs accrus aux employeurs, leur permettant ainsi d'abuser

[Traduction]

Mr. Robitaille (Terrebonne): I will share my time with the opposition members. I thank you, Mr. Chairman, and I welcome and thank our witnesses, Mr. Bennett and Mr. Whyte.

I do not have much time, and since I had three or four questions to ask, I will deal with the first one right away. Some witnesses who appeared before the committee, and who were members of the Professional Institute of the Public Service of Canada, insisted that by freezing their members' wages for a two-year period, we ended up making them the only victims of our fight against the deficit and our attempts to cut government spending.

I was looking at the figures here in your document dealing with salary gaps on a national basis, and it says 9% with the social benefits representing 24%.

Do you believe the federal government, in attempting to control the deficit, in trying to cut spending, really placed the burden on one group of workers, or do you feel that some of the steps that were taken distributed the attempts to control the deficit among all citizens? I would be interested in hearing your opinion on this.

M. Whyte: Je pense que la réponse est la même que pour la dette actuelle. Il y a par moments un excédent d'exploitation, mais cela ne règle pas le problème de la dette car les intérêts à verser ne cessent d'augmenter. On peut prendre le même exemple pour les salaires. Quand vos traitements ont été gelés, ceux de nos membres ont diminué. S'il y avait déjà un écart au départ—et c'était en 1986—compte tenu de l'indice des prix à la consommation qui a continué de progresser, cet écart n'a pas disparu, en fait, nous pensons même qu'il s'aggrave. Mais nous ferons un rapport dans l'année pour confirmer cette conviction. Cela a un petit peu ralenti les choses, mais cela a sensibilisé les gens.

De toute façon, même avec le gel à 0 p. 100, il y a encore des augmentations. Si quelqu'un est muté ou obtient une promotion, son salaire augmente. Il y a encore toutes sortes d'augmentations malgré le gel. Un gel n'est pas nécessairement un gel. Dans certains domaines, il y a encore l'indexation ou une rémunération au mérite et d'autres formes d'augmentations malgré ce gel, alors que chez nos membres il y a eu une véritable diminution ou un véritable gel.

M. Bennett: Quand les membres des syndicats de la fonction publique et de l'Institut professionnel disent qu'ils sont les seules victimes alors que la récession dévaste complètement les gains des petites et moyennes entreprises et des employés du secteur privé depuis deux ans et demi, cela montre bien qu'ils n'ont aucune conscience de la réalité. Je pense que c'est un bon exemple de ce que veulent dire les Canadiens quand ils parlent de tour d'ivoire.

Mr. Robitaille: Here is my last question. Other witnesses have insisted that some clauses and measures in Bill C-113 would have the effect of giving employers additional powers and thus helping them take advantage of workers. Have you seen

[Text]

des travailleurs. Est-ce que vous avez vu quelque chose, une clause, ou un article dans le projet de loi qui vous permette de croire que ces affirmations sont vraies? Ça revient souvent depuis qu'on a commencé les auditions des témoins. On entend souvent dire que les mesures contenues dans le projet de loi C-113 vont permettre aux employeurs d'abuser les travailleurs. J'aimerais connaître votre opinion sur cette affirmation.

Mr. Bennett: Thank you. As I mentioned earlier, that's one of the most discouraging pieces of sophistry, the most insulting exaggerations, and a misrepresentation in terms of what the worker-employer relationship in the majority of businesses in this country is like.

As Mr. Samson mentioned, in the small firm with five employees, for instance, most of the employees are friends and many are relatives. Our own data shows that the first and most general step the business operators took during the recession was cut their own take-home pay. They are not sitting there waiting for a chance to abuse their friends, their relatives, or their neighbours; they are trying to maintain those jobs. Cutting taxes and cutting UI premiums is one of the ways of helping them maintain those jobs.

Mr. Whyte: People feel that small employers are suddenly going to monitor voluntary quits by employees and make sure the government follows through on them. In actual fact, that won't happen unless you have an experience rating system because it doesn't hit the employers directly. I think it's worth mentioning that. In other words, if there's no experience rating system on the UI system, then there's no real rationale for an employer to follow through to advise that a person voluntarily quit and therefore shouldn't receive UI benefits. They support the concept, but we're not sure how much it'll be activated.

Mr. Bevilacqua: Would you agree with the following statement? The current bill is simply tinkering with the problem when a major overhaul is required.

Mr. Bennett: Yes. Unfortunately, the major overhaul is not going to take place before the election and restraining the increase in the deficit on the UI premium account does have to take place this year.

The Chairman: On behalf of all the members of the committee, I would like to thank you very much, Mr. Bennett and Mr. Whyte. Your documents and comments will certainly help us to go through that bill.

Mr. Bennett: Thank you.

• 1905

The Chairman: I would now like to call on Mr. Howatson, Director of Human Resources for the Canadian Manufacturers' Association. Welcome, sir. We'll let you begin with an opening statement, followed by questions.

Mr. John Howatson (Director, Human Resources, Canadian Manufacturers' Association): Before I start my statement, I would like to extend the regrets of the chair and vice-chair of our human resources committee. Normally they would come to

[Translation]

any clause, any section in the bill that would lead you to agree with such statements? This has been a recurring theme since we started hearing witnesses. We often hear that the measures contained in Bill C-113 will help employers abuse workers. I would like to know what you think of that statement.

M. Bennett: Merci. Là encore, c'est un sophisme profondément décourageant, une exagération scandaleuse et une déformation des rapports entre travailleurs et employeurs dans la plupart des entreprises de notre pays.

Comme l'a dit M. Samson, dans la plupart des petites entreprises de cinq employés, la plupart des employés sont des amis et souvent des parents. Nos propres données montrent que la première mesure prise à peu près partout par les gens qui ont une entreprise durant la récession a été de réduire leur propre rémunération. Ces gens-là ne sont pas à l'affût d'une occasion d'abuser de leurs amis, de leurs parents ou de leurs voisins, ils essaient de préserver ces emplois. La réduction des impôts et des cotisations d'assurance-chômage est un des moyens de les y aider.

M. Whyte: Les gens ont l'impression que les petits employeurs vont pouvoir d'un coup contrôler les départs volontaires des employés et veiller à ce que le gouvernement leur tombe dessus. En fait, ce ne sera pas le cas à moins qu'on ait un système de fixation de taux particulier car les employeurs ne sont pas directement touchés. Je pense qu'il était bon de le souligner. Autrement dit, s'il n'y a pas de système de fixation de taux particulier à l'assurance-chômage, les employeurs n'auront pas vraiment de raisons de prendre l'initiative de dénoncer quelqu'un qui aura quitté volontairement son emploi pour qu'il ne puisse pas toucher de prestations d'assurance-chômage. Ils sont d'accord avec le principe, mais nous ne savons pas exactement comment ça marchera.

M. Bevilacqua: Seriez-vous d'accord pour dire que ce projet de loi n'est qu'un bricolage alors qu'il faudrait une révision complète?

M. Bennett: Oui. Malheureusement, cette révision complète n'aura pas lieu avant les élections et il faut réduire l'augmentation du déficit du compte de cotisations de l'assurance-chômage cette année.

Le président: Au nom de tous les membres du comité, je vous remercie infiniment, messieurs Bennett et Whyte. Vos documents et commentaires nous seront certainement très utiles pour l'étude de ce projet de loi.

M. Bennett: Merci.

Le président: J'appelle maintenant M. Howatson, directeur des ressources humaines à l'Association canadienne des manufacturiers. Bienvenue. Vous pouvez faire une déclaration d'ouverture avant les questions.

M. John Howatson (directeur, Ressources humaines, Association canadienne des manufacturiers): Avant de commencer, je voudrais vous faire part des regrets du président et du vice-président de notre comité des ressources humaines.

[Texte]

an event such as this, because it's within their jurisdiction, but because of time restraints and other commitments they couldn't be here tonight. So I'm doing the act for our members, if you don't mind.

The presentation I'm going to make is only about 10 minutes long; I thought I would leave time for questions and comments. I know this is the last submission of the night so I'm counting on quick questions so I can get back to my—

Mr. Samson: Not in this committee.

The Chairman: We can assure you that you are going to be out of here by 8 p.m., that's for sure.

Mr. Howatson: Good evening, ladies and gentlemen. I'm pleased to be here tonight to present CMA's views on Bill C-113 specifically and on the unemployment insurance program in general.

In reviewing our files the only other submissions that surpass those on unemployment insurance are our pre-budget submissions. This is obviously a topic that has been a concern to our members for a considerable number of years—and I do mean years.

I would like to be frank. These changes simply do not go far enough to address the problems of the unemployment insurance program. This current bill is simply—and I've heard these words before, just a few minutes ago—tinkering with the problem, when a major overhaul is required. In addition, the Department of Finance seems to have more control over unemployment insurance than its own minister.

Our president, Stephen Van Houten, has written to the Minister of Employment and Immigration, Bernard Valcourt, to express CMA's strong support for these changes, with the assumption that the savings generated would go to reducing the UI deficit and, at a minimum, maintain the current premium levels. He also stated the need for far-reaching revisions that would return UI to its original principles.

I would also like to put into perspective the situation currently facing the manufacturing community and why changes to the UI program are critical.

Manufacturers' selling prices have remained weak for four years. In that same period inflation rates and hourly wage rates became 20% higher. Those two situations have created a situation where after-tax profits have averaged only 0.3% of sales in 1991 and 0.6% of sales in 1992. If you want to put it in graphic terms, it takes a manufacturer seven hours and fifty minutes in an eight-hour production shift to break even, and that's before taxes. That leaves only a few minutes to make the profits needed for reinvestment.

For manufacturers, cashflow problems are prevalent. As your previous presenters have said, bankruptcies are at their highest level ever, and because of increased costs, higher taxes and other factors, those translate almost immediately into job losses because it's now the only area in which manufacturers can counteract any increases in those costs.

[Traduction]

Normalement, ils seraient venus à une rencontre comme celle-ci, car c'est leur domaine de compétence, mais des contraintes de temps et d'autres engagements les en ont empêchés. Si cela ne vous pose pas de problème, c'est donc moi qui serai le porte-parole de nos membres.

Je vais vous faire un exposé d'une dizaine de minutes; je pense que cela nous laissera du temps pour les questions et commentaires. Je sais que c'est le dernier exposé pour ce soir et j'espère donc que les questions seront brèves, ce qui me permettra de retourner. . .

M. Samson: Pas à ce comité.

Le président: Je peux vous donner l'assurance que nous en aurons terminé à 20 heures.

M. Howatson: Bonsoir, mesdames et messieurs. Je suis heureux de pouvoir vous présenter ce soir le point de vue de l'Association canadienne des manufacturiers sur le projet de loi C-113, en particulier et plus généralement sur le programme d'assurance-chômage.

En examinant nos dossiers, j'ai constaté que seules nos interventions pré-budgétaires étaient plus nombreuses que nos exposés sur l'assurance-chômage. C'est manifestement un sujet qui préoccupe nos membres depuis des années.

Soyons francs. Ces modifications sont insuffisantes pour régler les problèmes du programme d'assurance-chômage. Ce projet de loi n'est, comme on l'a dit il y a quelques instants, qu'un rafistolage alors qu'il faudrait une révision complète. En outre, le ministère des Finances semble mieux contrôler l'assurance-chômage que le ministre responsable lui-même.

Notre président, Stephen Van Houten, a écrit au ministre de l'Emploi et de l'Immigration, Bernard Valcourt, pour lui faire part de notre appui énergique à ces modifications, dans l'espoir que les économies réalisées permettront de réduire le déficit de l'assurance-chômage et au moins de maintenir les cotisations à leurs niveaux actuels. Il a aussi souligné la nécessité de révisions en profondeur pour ramener l'assurance-chômage à ses principes de départ.

J'aimerais aussi remettre en perspective la situation actuelle du secteur manufacturier et vous expliquer pourquoi il est vital de modifier le programme d'assurance-chômage.

Les prix de vente des manufacturiers sont demeurés faibles pendant quatre ans. Durant la même période, les taux de salaire horaire ont augmenté de 20 p. 100. Par suite de ces deux facteurs, les profits nets après impôt n'ont représenté que 0,3 p. 100 des ventes en 1991 et 0,6 p. 100 en 1992. À titre d'illustration, il faut à un manufacturier sept heures et 50 minutes durant un poste de huit heures pour atteindre le seuil de rentabilité, et cela avant les impôts. Il ne lui reste alors que quelques minutes pour réaliser les profits nécessaires pour réinvestir.

Les manufacturiers sont écrasés par des problèmes de liquidités. Comme nous l'ont dit les précédents intervenants, le nombre de faillites n'a jamais été aussi élevé, et l'augmentation des coûts et des taxes entre autres choses se traduit presque immédiatement par des pertes d'emplois car c'est le seul recours qui reste aux manufacturiers face à ces augmentations de coûts.

[Text]

At this point in their lengthy history, UI premiums for employers are almost the same as the federal sales tax was for manufacturers prior to the introduction of the GST. They are detracting seriously from manufacturers' ability to be competitive.

UI expenditures have risen from \$5.4 billion in 1981 to an estimated \$22.4 billion in 1993. Almost 25% of those expenditures are incurred in programs other than regular unemployment insurance benefits. These other benefits cover such situations as sickness, maternity, parental leave, and adoption, and a variety of other programs. Over that same period, premiums for employees have risen from \$1.80 per \$100 of insurable earnings to their current level of \$3. Employers pay 1.4 times that amount.

● 1910

Again, not to sound repetitive, in 1989 an additional burden was placed on employers and employees when the cost of regional and fishing benefits, which had been paid by the government, was added to the UI fund for employers—and employees—to pay.

Now, if an employer is paying \$1,550 per year in UI premiums in 1992 for each employee, at the maximum weekly insurable earnings level or higher—and this figure is compared to \$412 in 1981—that's an increase of 376%. Again, roughly calculating that same cost of living in that 13-year period, that growth was only 75%.

Even with the promised freeze in premiums in 1993 at \$3 per \$100 and \$4.20 for employers, employers will still end up paying, for a number of employees, \$75 more per year because of the increase in the maximum weekly insurable earnings. These were not frozen and resulted in this extra cost.

The bottom line is that there has been no decrease in revenues generated by UI since 1981, and in 11 of the past 13 years, expenditures increased and, in a lot of cases, dramatically so. There does not seem to be any end to the upward spiral.

In addition, rather than being counter-cyclical, premiums often tended to rise during recessionary times and drop in boom times. For example, in 1988, after six years of major fund deficits, the UI fund finally reached a small surplus position. Rather than build up the fund, premiums were dramatically decreased, resulting in a \$1.2 billion shortfall. Without this, the massive premium increases that followed could have been moderated.

As indicated earlier, changes proposed for the Unemployment Insurance Act are supported by the CMA and speedy passage is recommended. We have already indicated to the minister that ever-increasing premiums are not the answer. To provide UI benefits for those employees who quit without just cause or who are fired for misconduct does not make sense, especially in this economy. As with any insurance, the insured cannot deliberately cause the risk to occur.

We also believe that claimants who do resign with just cause are adequately protected by the system, through knowledgeable commission staff, the independent board of referees, and the Federal Court umpires.

[Translation]

À ce point de leur longue histoire, les cotisations d'assurance-chômage des employeurs ont presque atteint le niveau de la taxe fédérale de vente à laquelle ils étaient soumis avant la mise en place de la TPS. Ces coûts entravent considérablement la compétitivité des manufacturiers.

Les dépenses d'assurance-chômage sont passées de 5,4 milliards de dollars en 1981 à un montant estimé à 22,4 milliards de dollars en 1993. Près de 25 p. 100 de ces dépenses sont consacrées à des programmes autres que le programme normal de prestations d'assurance-chômage. Ce sont des prestations de maladie, de maternité, pour congé parental ou d'adoption, et pour toutes sortes d'autres programmes. Au cours de la même période, les cotisations des employés sont passées de 1.80\$ pour 100\$ de gains assurables à leur niveau actuel de 3\$. Les employeurs paient 1,4 fois ce montant.

Encore une fois, sans vouloir être trop répétitif, en 1989 on a encore alourdi le fardeau des employeurs et des employés quand le coût des prestations régionales et de pêche, qui était jusque là assumé par le gouvernement, a été imputé au fonds d'assurance-chômage que financent les employeurs et les employés.

Sachant qu'un employeur a versé 1 550\$ de cotisations d'assurance-chômage en 1992 à chacun de ses employés gagnant le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable ou plus, et que ce chiffre n'était que de 412\$ en 1981, on constate une augmentation de 376 p. 100. En gros, toujours pour cette même période de 13 ans, le coût de la vie n'a augmenté que de 75 p. 100.

Même avec le gel promis des cotisations à 3\$ pour 100\$ et 4,20\$ pour les employeurs en 1993, les employeurs vont encore payer 75\$ de plus par an pour de nombreux employés en raison de la hausse du montant maximum de la rémunération hebdomadaire assurable. Ces gains n'ont pas été gelés, ce qui entraîne ce coût supplémentaire.

En fin de compte, les recettes générées par l'assurance-chômage depuis 1981 n'ont pas diminué et au cours de 11 des 13 dernières années, les dépenses ont augmenté, souvent de façon spectaculaire. Il ne semble pas y avoir de fin à cette spirale ascendante.

De plus, au lieu d'être anticycliques, les cotisations ont souvent eu tendance à augmenter en période de récession et à diminuer en période de prospérité. Par exemple, en 1988, après six ans de déficits importants, la caisse d'assurance-chômage a finalement dégagé un léger excédent. Au lieu de la renflouer, on a considérablement réduit les cotisations, ce qui a entraîné un manque à gagner de 1,2 milliard de dollars. Si on ne l'avait pas fait, on aurait pu atténuer les hausses massives de cotisations qui ont suivi.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, l'Association canadienne des manufacturiers approuve les changements proposés à la Loi sur l'assurance-chômage et recommande leur adoption rapide. Nous avons déjà dit au ministre que l'augmentation indéfinie des cotisations n'était pas la solution. Il est aberrant de verser des prestations d'assurance-chômage aux employés qui quittent leur emploi sans motifs valables ou qui sont renvoyés pour inconduite, surtout dans la conjoncture actuelle. C'est comme pour les assurances, l'assuré ne peut pas délibérément provoquer le risque.

Nous estimons aussi que les prestataires qui démissionnent pour motifs valables sont correctement protégés par le système, à savoir le personnel compétent de la Commission, le conseil arbitral indépendant et les juges-arbitres de la Cour fédérale.

[Texte]

However, these changes only provide about \$800 million in savings when the need is for several billion dollars in savings. Major changes are required, with the first being that UI return to its original principle of being an insurance program that provides temporary relief between jobs for those who lose their jobs through no fault of their own.

Over the years, UI has become a vehicle for the introduction of a variety of social programs that do not belong in the UI program. The changes have created a situation in which UI is a disincentive to job search, to mobility, and to effective retraining and labour market adjustment. Now, based on the concept that UI is strictly an insurance program for involuntary job loss, the following changes are therefore recommended.

The recommendations are to raise entrance requirements across Canada to a standard 20 weeks; to establish a ratio of two weeks of work to earn one week of benefits, to a maximum of 26 weeks; that active job search by claimants is a requirement, but help in the form of adequate counselling and other related informant services is a must; benefit levels should reflect where our UI program stands in relation to those of other G-7 countries and should be guided by the concept of affordability; the concept of experience rating for employers should be studied—for example, those who do not cause their employees to use the UI system could receive major premium refunds.

Obviously, social programs should not appear in the UI program. Again, regional and fishing benefits should also be removed from the UI program, and employer and employee premiums should be equal.

Currently, premiums and benefits are subject to automatic statutory indexation and, more recently, to the requirements of the finance department. Because employers and employees are now paying the full cost of UI, there should be a greater involvement by these groups in decisions affecting premiums and benefits.

Now, CMA has also supported the concept of UI being more than just passive income support. Therefore, involuntary job loss could be an excellent time to upgrade skills to help with quicker re-entry into the job market. However, this poses several problems, with the current legislation.

Currently, UI benefits are only paid to those who are available and actively seeking new jobs; those who want training no longer meet that definition. Training that is allowed under current legislation is only offered near the end of claim periods and only for courses approved by the commission.

[Traduction]

Toutefois, ces modifications ne permettront de réaliser qu'environ 800 millions de dollars d'économies alors que c'est plusieurs milliards de dollars qu'il faudrait économiser. Il faut faire des changements en profondeur, et pour commencer revenir au principe de base de l'assurance-chômage qui était au départ un programme d'assurance temporaire pour aider les gens qui perdaient leur emploi sans que ce soit de leur faute à faire la soudure en attendant d'en trouver un autre.

Au fil des ans, l'assurance-chômage a servi à mettre en place toute une gamme de programmes sociaux étrangers à l'assurance-chômage. Par suite de cette évolution, l'assurance-chômage est devenue un facteur de dissuasion à la recherche d'un emploi, à la mobilité, au recyclage efficace et à l'adaptation au marché du travail. En partant du principe que l'assurance-chômage doit être strictement un programme d'assurance pour les pertes d'emplois involontaires, nous recommandons les modifications suivantes.

La norme d'admissibilité devrait être portée à 20 semaines uniformément dans tout le Canada; il faudrait avoir deux semaines de travail pour avoir droit à une semaine de prestations jusqu'à un maximum de 26 semaines; le prestataire devrait être tenu de rechercher activement un emploi, mais il devrait obligatoirement bénéficier de services adéquats de counselling et d'autres services d'information connexes; le niveau des prestations devrait être aligné sur celui des autres pays du G-7 et déterminé en fonction de notre capacité de payer; il faudrait étudier un système de fixation de taux particulier pour les employeurs; par exemple, ceux dont les employés ne sont pas incités à profiter de l'assurance-chômage pourraient obtenir des remboursements substantiels de cotisations.

Les programmes sociaux ne devraient manifestement rien avoir à faire dans le programme d'assurance-chômage. Là encore, il faudrait supprimer les prestations régionales et pour les pêcheurs du programme d'assurance-chômage, et les cotisations des employeurs et des employés devraient être les mêmes.

Actuellement, les cotisations et les prestations font l'objet d'une indexation automatique et sont devenues plus récemment assujetties aux exigences du ministère des Finances. Comme ce sont les employeurs et les employés qui assument maintenant l'intégralité du coût de l'assurance-chômage, ils devraient pouvoir participer beaucoup plus aux décisions concernant les cotisations et les prestations.

Notre association est d'accord pour que l'assurance-chômage ne soit pas qu'une simple forme de soutien passif du revenu. Quand quelqu'un perd involontairement son emploi, cela devrait lui donner une excellente occasion de se perfectionner pour revenir plus rapidement sur le marché du travail. Toutefois, étant donné les lois actuelles, cela pose plusieurs problèmes.

Actuellement, seuls touchent des prestations ceux qui sont disponibles pour travailler et qui cherchent activement un emploi; ceux qui veulent obtenir une formation sont exclus de cette définition. La loi actuelle ne permet aux chômeurs d'obtenir une formation que vers la fin de leur période de prestations, et seulement dans le cadre de cours approuvés par la Commission.

[Text]

In a perfect world it would be preferable if the training occurred early in the claim and was related directly to a potential job opening. Obviously, language training and general education upgrading are other areas that could be addressed. This area requires further study, but it's something that has to be addressed, as we recognize that training is one of a number of pillars that support competitiveness of Canadian business.

That ends my formal presentation. I would be delighted to answer any questions you may have.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Howatson.

Mr. Bevilacqua: I enjoyed listening to your presentation. I understand your organization, the CMA, is introducing a new paradigm, in which I'm very interested. How will Bill C-113 enhance the realization of your new paradigm?

Mr. Howatson: Well, I like to keep tuned in, but we are introducing a whole series of new paradigms. Which one are you referring to?

Mr. Bevilacqua: The one that refers to modernizing the manufacturing sector and speaks to quality service, technology diffusion, and so on.

As a parliamentarian, I always review bills and laws having in mind how they improve the lives of Canadians and improve the system, and so I'm just asking a very fundamental question. How does this bill improve the lives of Canadians and how does it meet the standards of your organization?

Mr. Howatson: I don't know if I can answer the question directly. I'm going to give you some of the same stuff I've said before. All these additional tax burdens and regulatory burdens on companies are just choking them to death. You cannot create employment when your after-tax profit is 0.6%.

In the good old days you were fired as a president if you couldn't make 5% in after-tax profits. Nowadays, people who can make a profit are considered gods. We're just saying that a lot of these things manufacturers have to do and that they are addressing now are being held back because of all these regulatory and tax burdens.

We're just saying that this bill, with its concepts of controlling costs and of looking at the cost to employers and employees, plays into our programs. It only makes sense.

Mr. Bevilacqua: The reality out there is that there are 1.6 million Canadians unemployed. There are really no jobs; it's not as if people don't want to work.

When I sit in my riding office people come to me and say they want to work, they want a job, and they want opportunities. There's a sense of hopelessness, and on top of that, we now have a reduction in benefits with this bill. In many ways we are telling Canadians that in relation to voluntary quitters, they are guilty until they prove their innocence.

There is also the whole issue that—and I don't know if you're concerned about this—once UI benefits run out people are pushed onto the welfare rolls of the country, and the one who pays for that assistance is also you. I'm sure you know that, because it always ends up being the taxpayer who will pay the bill.

[Translation]

Idéalement, il vaudrait mieux que les chômeurs reçoivent le plus tôt possible une formation directement axée sur un débouché éventuel. On pourrait évidemment aussi donner aux travailleurs une formation linguistique et un complément d'éducation générale. C'est un domaine à approfondir, mais c'est important car la formation est une des multiples composantes de la compétitivité de l'entreprise canadienne.

J'ai terminé mon exposé. Je me ferai maintenant un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Howatson.

M. Bevilacqua: J'ai bien aimé votre exposé. Je constate que votre organisation, l'Association canadienne des manufacturiers, propose un nouveau paradigme qui m'intéresse. Dans quelle mesure le projet de loi C-113 vous permettra-t-il de le réaliser?

M. Howatson: J'essaie de me tenir au courant, mais nous proposons toute une série de nouveaux paradigmes. Duquel parlez-vous?

M. Bevilacqua: Celui qui concerne la modernisation du secteur manufacturier, où il est question de service de qualité, de diffusion de la technologie, etc.

En tant que député, j'essaie toujours de savoir en quoi les projets de loi et les lois peuvent améliorer la vie des Canadiens et le système, et je vous pose donc simplement une question fondamentale. En quoi ce projet de loi améliorera-t-il l'existence des Canadiens et en quoi répond-il aux normes que se propose votre organisation?

M. Howatson: Je ne sais pas si je peux vous répondre directement. Je vais vous répéter un peu ce que j'ai déjà dit. Les compagnies sont complètement étranglées par tous les règlements et toutes les taxes supplémentaires qu'on leur impose. On ne peut pas créer d'emploi quand on a un profit après impôt de 0,6 p. 100.

Dans le bon vieux temps, un président se faisait mettre à la porte s'il n'était pas capable de faire 5 p. 100 de profits après impôt. Aujourd'hui, quelqu'un qui réussit simplement à être dans le positif est considéré comme un dieu. Ce que nous disons simplement, c'est que toute cette réglementation et tout ce fardeau fiscal empêchent les manufacturiers de faire ce qu'ils devraient faire et de régler les problèmes qu'ils ont.

Nous estimons simplement que ce projet de loi, qui vise à limiter les coûts et qui cherche à tenir compte des coûts pour les employeurs et les employés, est conforme à nos programmes. C'est la logique même.

M. Bevilacqua: Il se trouve que nous avons 1,6 million de chômeurs au Canada. Il n'y a vraiment pas de travail. Ce n'est pas comme si les gens ne voulaient pas travailler.

Dans mon bureau de circonscription, je rencontre sans cesse des gens qui me disent qu'ils veulent travailler, qu'ils veulent un emploi, qu'ils veulent des débouchés. Ils sont désespérés, et voilà qu'en plus de cela, on va réduire leurs prestations avec ce projet de loi. D'une certaine façon, on est en train de dire aux Canadiens qui perdent leur emploi qu'ils sont coupables tant qu'ils n'ont pas prouvé leur innocence.

Il y a aussi tout un autre problème, et je ne sais pas si cela vous préoccupe: une fois qu'ils ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage, les gens se retrouvent au bien-être social, et c'est aussi vous qui payez ces prestations d'aide sociale. Je suis sûr que vous le savez puisque c'est toujours le contribuable qui paye la note en fin de compte.

[Texte]

Are you at all concerned about this situation of pushing people onto welfare; not only the economic cost, but also the social costs that are associated with doing so, particularly during these devastating economic times?

Mr. Howatson: Obviously, anyone has to be concerned about job loss, and what we're trying to do is pump up the Canadian economy, not lower it. I think a lot of things that have occurred in the past have deflated the Canadian economy. There have been some measures that are positive. People should be aware that the free trade agreement, rather than decreasing jobs in manufacturing, has increased exports by 25% into the U.S.

• 1920

Mr. Bevilacqua: Increased jobs, or...?

Mr. Howatson: Increased exports by 25%—

Mr. Bevilacqua: Exports, but not jobs.

Mr. Howatson: Well, no, because we're still fighting the battle against other countries that go into Canada and are able to be competitive or more competitive with our own Canadian business. But free trade in itself has created or helped to retain jobs that might have been lost if that initiative had not been made.

Obviously we would rather see people working. I don't think we're callous and saying, yes, we want to see people out of work. Far from it, we would rather see people working. I think the system is not one that says you're guilty. Knowing it very intimately, I think the system says the claimants are innocent. It's just that those who stand out are the ones who are questioned. An amazing system of appeals is put in place to allow the person to have his case heard at no cost to him.

I think the system protects those who resign for just cause, and rightly so. I think those who have a questionable claim have an appeal process that protects them.

Mr. Bevilacqua: The other witnesses have told us that the system in "real life" really doesn't work as well as you may believe, that the waiting period is much longer, that in real life people who cannot express themselves as well as others really have a problem making their case and may lose benefits as a result. The whole notion of harassment—I'm sure you've read about that in the paper.

I am wondering how much of it is fact and how much of it is theory. Are we really reaching out during this economic recession to some problems that real people are facing? The system doesn't work as well as we think.

You know for a fact that we're dealing with a very specific and new phenomenon today. If indeed we believe some of the economic indicators, we are in a recovery, but it's a jobless recovery. During this transition, in the global marketplace, we haven't been able to find instruments that can adjust our labour market to the point that it would be a smooth transition to a technologically innovative society.

I'm wondering whether now is the time to tinker with the UI fund or whether now is the time to initiate a UI overhaul. To change the rules halfway through the game, I think, is highly unfair to those who are negatively affected by it.

[Traduction]

Etes-vous préoccupé par cette situation où des gens deviennent des assistés sociaux; pas seulement par l'aspect économique, mais aussi par les coûts sociaux que cela entraîne, surtout dans la conjoncture économique effroyable actuelle?

M. Howatson: Il est évident que la perte d'un emploi est un problème pour tout le monde et que nous essayons de faire repartir l'économie canadienne, pas de la mettre à terre. Je crois que l'économie canadienne a été affaiblie par une foule de choses dans le passé. Certaines mesures ont été positives. Il faut que les gens sachent que l'accord de libre-échange n'a pas entraîné de pertes d'emploi dans le secteur manufacturier, mais a plutôt permis une augmentation de 25 p. 100 des exportations vers les États-Unis.

M. Bevilacqua: Une augmentation du nombre d'emplois ou...?

M. Howatson: Une augmentation de 25 p. 100 des exportations.

M. Bevilacqua: Des exportations, et non pas du nombre d'emplois.

M. Howatson: Non, car nous luttons encore contre d'autres pays aussi compétitifs ou plus compétitifs que nous et qui nous font concurrence ici même au Canada. Le libre-échange a permis de créer ou du moins de maintenir des emplois qui auraient peut-être été perdus sans cela.

De toute évidence, nous préférierions voir les gens travailler. Nous ne sommes pas cruels au point de dire: «oui, nous sommes pour le chômage». Au contraire, nous voulons que les gens travaillent. Mais ce n'est pas le système qui rejette le blâme sur les chômeurs. Je connais le régime d'assurance-chômage en profondeur, et j'estime qu'il présume toujours de l'innocence des prestataires. Cependant, il y a des cas particuliers sur lesquels on s'interroge. Tout une gamme de mécanismes d'appel sont prévus pour ceux qui s'estiment lésés et qui peuvent alors se faire entendre sans qu'il ne leur en coûte rien.

Le régime protège à raison ceux qui démissionnent pour un motif valable. Ceux dont la demande est douteuse sont protégés par les mécanismes d'appel.

M. Bevilacqua: D'autres témoins nous ont dit que, en pratique, le système ne fonctionne pas aussi bien que vous pourriez le croire, que la période de carence est plus longue et que ceux qui s'expriment moins bien ont du mal à faire valoir leurs arguments et risquent de perdre leurs prestations. Il y a aussi toute la question du harcèlement—vous en avez certainement eu des échos par la presse.

J'aimerais savoir où sont les faits et où est la théorie. En ces temps de récession, nous penchons-nous sur les problèmes auxquels les gens sont véritablement confrontés? Le système ne fonctionne pas aussi bien que nous le croyons.

Nous savons pertinemment que nous sommes devant un phénomène particulier et nouveau. Si nous en croyons certains indicateurs économiques, la reprise est amorcée, mais c'est une reprise sans emplois. Sur le marché mondial, nous n'avons pu trouver les outils qui nous permettraient d'adapter le marché du travail afin d'assurer une transition sans heurts et de favoriser l'innovation technologique au sein de notre société.

Je me demande s'il est souhaitable de rafistoler le régime d'assurance-chômage ou s'il ne faudrait pas plutôt le réformer en profondeur. Il est injuste, pour ceux qui en subissent les effets négatifs, de changer les règles du jeu au beau milieu de la partie.

[Text]

Mr. Howatson: To be honest, I don't think the rules have changed. The only real dramatic difference is the fact that people who resign without cause and who are fired for misconduct are no longer going to receive benefits. Everyone else remains the same.

I know my statement said we are tinkering at the fringes. The last submission I looked at was dated 1985. That same concept was proposed in 1985, and there have been changes since then. Yes, some of them have been positive. But, again, we keep running into the fact that the cost of UI keeps going up, and it's becoming an awesome burden to everyone, not just employers, employees themselves.

I'm sure you have groups in here complaining about the high premiums, but they may be the same groups that talked about more benefits. You can't have your cake and eat it too. It's a simple thing. In your household, if your expenses are reduced, you cut out things, you make do. This is what our country is doing: we're facing up to the reality that we don't have the money available to give everyone benefits. Even at the current level, we're far ahead of other countries in the generosity of our UI benefits.

So even though it may seem harsh and frugal, it is a fact of life that we have to take some steps to reduce the cost of UI.

• 1925

Mr. Bevilacqua: We've heard from ministry officials that it's quite difficult to assess, to make a fair, comparative analysis of the benefits because of the different business and economic culture that exists in other countries. I don't know whether our unemployment insurance is indeed generous or not. I'm not certain.

Mr. Howatson: Again, our studies and our talks have indicated it is. We're saying there is a reason for that and we don't necessarily reject it, but we're saying it has to be affordable. One of our concepts is that it has to be affordable and it has to make sense. We've to start thinking of better ways to use the money more effectively, and this is the reason why it went beyond Bill C-113 and suggested that other things should be looked at.

Mr. Samson: Thank you, Mr. Howatson, for your presentation. There are a couple of areas in here that I'd like to ask you a few questions on.

On page 4 of your document, at the bottom, under the heading "The Future UI Program", you state:

We also believe that claimants who do resign with just cause are adequately protected by the system through knowledgeable Commission staff, the independent Board of Referees and the Federal Court Umpire.

[Translation]

M. Howatson: En toute honnêteté, je ne crois pas que les règles aient changé. La seule modification importante qui ait été apportée, c'est que ceux qui démissionnent sans motif valable ou qui sont congédiés pour inconduite ne pourront plus toucher de prestations. Pour le reste, rien n'a changé.

Je sais que, dans mon exposé, j'ai dit qu'on s'était contenté de rafistoler le régime. J'ai jeté un coup d'oeil au dernier mémoire que nous vous avions présenté, en 1985. On avait proposé le même concept alors, et des changements ont été apportés depuis. Certains de ces changements ont été positifs. Mais, encore une fois, nous devons reconnaître que les coûts de l'assurance-chômage ne cessent d'augmenter et que ce régime est devenu un fardeau immense pour tous, pas seulement pour les employeurs, mais aussi pour les employés.

Vous avez certainement entendu des témoins se plaindre du niveau élevé des cotisations; ce sont peut-être même ceux qui vous ont surtout parlé des prestations. Mais on ne peut avoir le beurre et l'argent du beurre. C'est simple. Dans votre ménage, si vos revenus baissent, vous diminuez vos dépenses, vous vous débrouillez pour joindre les deux bouts. C'est ce que notre pays doit faire: nous devons faire face à la réalité et comprendre que nous n'avons pas l'argent nécessaire pour verser des prestations à tous. Même au niveau actuel, notre régime d'assurance-chômage est bien plus généreux que ceux des pays étrangers.

Je vous semble peut-être dur et mesquin, mais, c'est un fait: nous devons prendre des mesures pour réduire les coûts de l'assurance-chômage.

M. Bevilacqua: Les représentants du ministère nous ont déclaré qu'il est très difficile de faire une évaluation ou une analyse comparative juste des avantages en raison des différences de culture économique et d'affaires entre le Canada et les autres pays. Je ne sais pas si notre régime d'assurance-chômage est vraiment généreux, je n'en suis pas certain.

M. Howatson: Les études que nous avons menées et les entretiens que nous avons eus nous permettent de le croire. Cela s'explique sûrement, et nous ne nous opposons pas à ce que le régime d'assurance-chômage soit généreux, mais nous estimons que ses coûts doivent être raisonnables. Ce doit être un régime sensé, que nous pouvons nous payer. Nous devons trouver de meilleures façons d'utiliser cet argent de façon efficace et c'est pourquoi nous sommes allés plus loin que le projet de loi C-113 et avons suggéré au gouvernement d'envisager d'autres possibilités.

M. Samson: Merci, monsieur Howatson, pour votre exposé. J'aimerais aborder quelques questions que vous avez soulevées dans votre mémoire.

Au bas de la page 4 de ce document, sous l'en-tête «L'avenir du programme d'assurance-chômage», vous déclarez:

Nous estimons aussi que les prestataires qui démissionnent pour motifs valables sont correctement protégés par le système, à savoir le personnel compétent de la Commission, le conseil arbitral indépendant et les juges-arbitres de la Cour fédérale.

[Texte]

Throughout the hearings, on every occasion I've had, I have tried to bring focus to a case. I've asked witnesses to bring me cases, to cite incidents that have happened, simply to illustrate that the changes that are taking place in the UI system now don't address the real problems out there.

We've asked department officials to give us statistics in regard to where the system has failed in terms of claims being denied. I'd like to give you an overview of a case, and for the benefit of the committee as well. Then maybe I will ask for your reaction, whether you think this person is being adequately dealt with.

Here's a woman whose boss. . . I'm abbreviating it quite a bit, but I will give you the scenario. Her boss was an alcoholic and he verbally abused her over a lengthy period of time. In November 1992, she quit. She had 18 witnesses to the events that took place. She went to the UI office and her claim was accepted. No problem. No penalties, nothing. She was on UI in November 1992.

In January 1993, her former employer appealed the decision. The woman brought five letters with her to the hearing; she brought the 18 names and phone numbers with her to the hearing, and she had witnesses present at the hearing to state her case. She was accused of stealing the 18 names and numbers from her boss's workplace. She had these before she left there, because these people became friends of hers.

On February 11, the decision came down from the independent board of referees. In some cases these members are appointed, as you well know. The decision came down that she had good reason to quit but she didn't have just cause. She was therefore penalized seven weeks and her benefits reduced to 50%. She is now appealing it to the umpire. She has lawyers' representation and they feel she has a very strong case.

That's a case scenario. . . and I'm saying that they are not protected by the system and there are flaws in it. Could you comment on that?

Mr. Howatson: I would think in any legal system, and we've seen headline cases about people being jailed for 20 years. . . I don't think any system is perfect. I think the UI system is as good as it can be. As I said, the claimant is given the benefit of the doubt. Employers are allowed to appeal, which is reasonable. I think as long as the lady is appealing the case, there is a chance that the board of referees' decision will be overturned, if they did not in fact give her a fair hearing. Is that typical? I would say no. Until it's heard, it is. . . It's probably the exception rather than the rule.

Mr. Samson: But my point, Mr. Howatson, is that there are hundreds and hundreds of these cases.

Mr. Howatson: Yes, but there are hundreds and hundreds of cases of abuse that go through too.

[Traduction]

Depuis que nous avons commencé nos audiences, j'ai tenté, chaque fois que cela a été possible, de focaliser notre attention sur un cas particulier. J'ai demandé aux témoins de me citer des cas, des incidents qui s'étaient produits, pour prouver que les changements qu'on apporte au régime d'assurance-chômage ne régleront pas les véritables problèmes de chômage.

Nous avons demandé aux fonctionnaires du ministère de nous donner des statistiques sur les demandes qui avaient été rejetées. J'aimerais vous exposer un cas particulier, à titre d'information pour vous et pour les membres du comité. Je vous demanderai ensuite ce que vous en pensez, si vous estimez que cette personne a été bien traitée.

Il y a une femme dont le patron. . . Je résume les faits, je vous donne l'essentiel. Son patron était un alcoolique qui a fait preuve de violence verbale à son égard pendant une longue période. En novembre 1992, elle a quitté son emploi. Dix-huit de ses collègues avaient été témoins des événements qui s'étaient produits. Elle a alors fait une demande de prestations d'assurance-chômage qui a été acceptée. Il n'y a eu aucun problème, aucune pénalité. Elle a commencé à toucher ses prestations en novembre 1992.

En janvier 1993, son ancien employeur en a appelé de la décision. La dame s'est présentée à l'audience avec cinq lettres et avec les noms et les numéros de téléphones de 18 personnes; elle était aussi accompagnée de témoins. On l'a accusée d'avoir volé les 18 noms et numéros de téléphone des dossiers de son patron. Or, elle avait déjà ces noms et numéros puisque ses collègues étaient devenus des amis.

Le 11 février, le conseil arbitral indépendant a rendu sa décision. Comme vous le savez, certains de ces arbitres sont nommés à leur poste. Le conseil a déterminé qu'elle avait de bonnes raisons de quitter son emploi, mais pas de motif valable. On lui a imposé une pénalité de sept semaines et ses prestations ont été réduites de moitié. Elle a interjeté appel auprès du juge-arbitre. Elle a maintenant des avocats qui estiment qu'elle a de bonnes chances d'avoir gain de cause.

Voilà un cas particulier. Tous ceux qui se retrouvent dans des situations de ce genre ne sont pas protégés par le système qui comporte des lacunes. Qu'en pensez-vous?

M. Howatson: Dans tout système judiciaire—nous avons tous lu les manchettes sur des accusés qui avaient été emprisonnés pendant vingt ans. . . Aucun système n'est parfait. À mon sens, le régime d'assurance-chômage ne pourrait être meilleur. Je le répète, le prestataire a le bénéfice du doute. Les employeurs ont aussi le droit d'en appeler, ce qui est raisonnable. Cette dame a pu interjeter appel et il est fort probable que la décision du conseil arbitral sera infirmée si on estime qu'il n'y a pas eu audience juste et impartiale. Est-ce un cas typique? Je ne le crois pas. Tant que l'affaire n'aura pas été entendue, c'est. . . C'est l'exception et non la règle.

M. Samson: Mais, monsieur Howatson, il y a des centaines et des centaines de cas comme celui-là.

M. Howatson: Oui, mais il y a aussi des centaines et des centaines de cas d'abus.

[Text]

Mr. Samson: Yes, and conversely, Mr. Howatson, in terms of abuse to the system, I must admit to you and to this committee that I also know of hundreds of employers who, instead of putting “fired” or “quit”, will put “laid off” so the person can collect UI benefits. I know there’s that aspect of it as well. I’m not saying everything is perfect. In a perfect world, everything is perfect, but those things happen.

• 1930

Some of the things in this bill also open that avenue even more, so that more employers can do that. When we talk about frauds, no one in this room supports anyone who commits fraud, no one. What I am saying is that there are flaws in the system, and this bill does nothing to address any of those flaws, whether it be from the employer side or from the claimant side. None of that happens in this bill.

I would like to ask you some questions based on the concept of UI being strictly an insurance program. You made some suggestions in your statement that you want to raise the entrance requirements across Canada to a standard of 20 weeks. Mr. Howatson, given the situation in Canada today, where people can’t find a job for a week, let alone 20 weeks, how is that going to help CMA members? How are people going to be able to find jobs for 20 weeks when they can’t find jobs for one week?

Mr. Howatson: Unemployment insurance, as I said, has strayed far from its original concept. I am saying that the cost of UI is ominous. It is \$1,550 per employee just to walk in the door. That is the start-up cost, without that employee doing anything. That is a disincentive. Anything that’s a payroll tax—and I’ll use the words of Mr. Bennett—is a disincentive to hire people. Payroll taxes don’t take into account company profits and all that sort of stuff.

That 20-week thing is one of many things all rolled up together into one big package that would make UI more responsive and more reflective. There are claimants who have very good claims, who have worked for 35 years but, because of technicalities, don’t become eligible for benefits. You can give stories on both sides of that. The 20 weeks is a fair minimum for anyone to qualify for benefits.

So I would say that we are reacting to the total costs of the system, suggesting changes where the costs can be reduced, which helps employers raise that proper level so they can reinvest in Canada.

Mr. Samson: Mr. Howatson, when you talk about social programs being removed from the UI system. . . I am again on the record as advocating that training dollars not come out of the UI fund but rather out of general revenues. I agree that there are sections of the UI system or the UI fund that are being taxed for things that they shouldn’t be. Where’s the money going to come from? Are you saying that the federal government should take more money out of general revenues for these social programs, for this training?

[Translation]

M. Samson: Oui, et à l’inverse, monsieur Howatson, puisque vous parlez d’abus, je sais qu’il y a des centaines d’employeurs qui indiquent qu’il y a eu licenciement et non pas démission ou congédiement de sorte que leur employé touche des prestations d’assurance-chômage. Nous devons aussi considérer cet aspect de la question. Je ne dis pas que tout est parfait. Si notre monde était parfait, ce système le serait aussi, mais ce n’est pas le cas.

Certaines dispositions de ce projet de loi mèneront à davantage d’abus de ce genre de la part des employeurs. Nous avons parlé de fraude, et personne ici ne préconise la fraude, mais le régime comporte des lacunes et ce projet de loi ne les comble pas, que ce soit concernant les employeurs ou les prestataires. Ce projet de loi ne fait rien à cet égard.

J’aimerais vous poser quelques questions sur l’idée d’un régime d’assurance-chômage administré comme un programme d’assurance. Vous avez notamment suggéré dans votre exposé que l’on relève les normes d’admissibilité dans tout le Canada et qu’on exige dorénavant 20 semaines de travail. Monsieur Howatson, dans la conjoncture canadienne actuelle, étant donné que certains ne peuvent même pas trouver du travail pour une semaine, comment voulez-vous qu’ils trouvent un emploi de 20 semaines? Comment cela aidera-t-il les membres de votre association? Comment les gens pourront-ils travailler pendant 20 semaines quand ils ne peuvent même pas trouver du travail pour une semaine?

M. Howatson: Comme je l’ai dit plus tôt, on s’est beaucoup éloigné du concept qui sous-tendait à l’origine l’assurance-chômage. Le coût de l’assurance-chômage est devenu alarmant. Dès qu’un nouvel employé est engagé, il en coûte 1 550\$. Ça, c’est le coût de lancement qu’on doit assumer avant même que l’employé ait commencé à travailler. Ce n’est certainement pas un incitatif. Toute forme de charges sociales—pour employer les termes de M. Bennett—fait obstacle à l’engagement de nouveaux employés. Dans le calcul des charges sociales, on ne tient pas compte des bénéfices de la compagnie et d’autres choses de ce genre.

L’augmentation du nombre de semaines de travail à 20 n’est qu’une des nombreuses mesures qui pourraient rendre le régime d’assurance-chômage plus souple et mieux adapté à la situation actuelle. Certains demandeurs présentent des demandes tout à fait acceptables après avoir travaillé pendant 35 ans mais, à cause d’une subtilité des règlements, ne sont pas admissibles. Il y a des inconvénients pour les uns comme pour les autres. Il me semble qu’un minimum de 20 semaines constitue une juste norme d’admissibilité.

Constatant ce que coûte le régime d’assurance-chômage, nous avons suggéré des façons de réduire les coûts et d’aider les employeurs à réinvestir au Canada.

M. Samson: Monsieur Howatson, lorsque vous parlez de mettre fin au financement de programmes sociaux à même le fonds d’assurance-chômage. . . moi-même, j’ai déjà déclaré qu’on devrait financer les programmes de formation à l’aide des recettes générales plutôt que du fonds d’assurance-chômage. Je reconnais comme vous que le fonds d’assurance-chômage ne devrait pas servir à certaines fins. Mais d’où proviendra l’argent? Suggérez-vous au gouvernement fédéral d’utiliser ses recettes générales pour financer ces programmes sociaux, ces programmes de formation?

[Texte]

Mr. Howatson: No. I think it is like the argument about the GST. It should be visible, so people can see it. UI is a perfect hiding spot for a lot of these programs. A lot of these things were added without employers' or employees' consent. They were just added to UI as a way to treat specific things that needed to be addressed. We're saying that they're not necessarily wrong, but UI is not the place for them.

The initial concept of UI: you're out of work through no fault of your own, you are available for work; you want work. A lot of these programs don't even come close to matching those requirements. We don't expect that there should be more money spent; we're just saying, let's look at better ways of spending it. Let's keep it out in the open, where it is. General revenues is the place where it should be so that all the people of Canada can say, is that something we can afford?

There is a concept that has been floating around that perhaps a guaranteed annual general income. . . People talk about that because they wonder whether it is possible that you could combine a number of different bureaucracies and have one source of income for all the ills that afflict Canadian workers and pensioners and the sick, and everything else like that.

Again, you have to become imaginative. Now is not the time to continue passing additional bills that add to the regulatory burden and add to the cost of doing business. Manufacturing is losing the battle in Canada because other countries are taking our business away and we can't compete.

• 1935

Mr. Samson: There are changes being introduced for voluntary quitters and there will be the reduction of benefits from 60% to 57%. We were told originally that by 1994 it's going to save a billion dollars, and this year, 1993, it will be \$850 million or \$800 million. We heard from the minister's deputy the other day that now it's going to be closer to \$600 million, plus there's going to be added costs for different things: security, more appeals, more hearings officers, etc., all the way down the line.

Do you think it's fair for us to proceed with this legislation without knowing, with some degree of assuredness, that we are going to save money as a result of this bill? We really don't know if we're going to save anything with this legislation. Do you think we should continue with this legislation until we have those numbers, or do you think we should wait and get some of those figures, accurate figures, to allow us to continue with this thing?

Mr. Howatson: I obviously would have to say, just as I said in my presentation, I think the bill should go ahead and be passed.

Mr. Samson: You're going to put off giving anything?

Mr. Howatson: We're going to be saving money.

Mr. Samson: We don't know that.

Mr. Howatson: We're going to be saving a lot. It's only logical that we will save money.

[Traduction]

M. Howatson: Non. C'est un peu comme la TPS: ces coûts devraient être visibles pour tous. On camoufle les coûts de ces programmes en les finançant à même le fonds d'assurance-chômage. Bon nombre de ces programmes ont été ajoutés sans le consentement des employeurs ni des employés. On s'est servi du fonds d'assurance-chômage pour les financer, pour régler des problèmes particuliers. Ce ne sont pas nécessairement de mauvais programmes, mais ce n'est pas à cela que devrait servir le fonds d'assurance-chômage.

À l'origine, l'assurance-chômage devait aider ceux qui voulaient travailler, qui étaient disponibles et qui étaient sans travail sans que ce soit de leur faute. Bon nombre de ces programmes sociaux sont loin de répondre à ces critères. Nous ne nous attendons pas à ce qu'on consacre davantage d'argent à ces programmes; nous disons simplement: «N'y aurait-il pas de meilleures façons de dépenser ces fonds?» Nous voulons que ces dépenses soient faites ouvertement. C'est avec les recettes générales qu'on devrait financer ces programmes; ainsi, tous les Canadiens pourraient voir à quoi sert leur argent et se demander: «Pouvons-nous nous payer cela?»

On commence à parler de revenu annuel garanti. . . On en parle car on se demande s'il serait possible de transformer différents programmes en une seule source de revenu pour les chômeurs, les retraités, les malades et les autres personnes dans le besoin.

Il faut faire preuve d'imagination. La solution n'est pas de continuer à adopter des projets de loi qui ajouteront au fardeau réglementaire et qui feront augmenter les coûts des entreprises. Les manufacturiers tirent de l'arrière au Canada car des entreprises étrangères s'approprient notre part du marché et nous ne pouvons pas leur faire concurrence.

M. Samson: On a apporté des changements concernant les départs volontaires, et les prestations passeront de 60 p. 100 à 57 p. 100. Au départ, on nous a dit que d'ici à 1994, on épargnerait un milliard de dollars et que cette année, en 1993, on réaliserait des économies de 850 ou de 800 millions de dollars. Or, le sous-ministre nous a dit l'autre jour qu'on épargnera plutôt 600 millions de dollars, puisque des coûts s'ajouteront pour la sécurité, les appels, les agents d'audience, etc., pour toutes sortes de choses à l'échelle du système.

Croyez-vous que nous devrions adopter ce projet de loi sans savoir avec certitude ce qui nous permettra d'économiser? Nous ne savons pas si nous pourrions réaliser des économies grâce à ce projet de loi. Ne croyez-vous pas que nous devrions obtenir des données plus précises et que nous devrions attendre de les avoir avant d'aller plus loin?

M. Howatson: Comme je l'ai dit dans mon exposé, nous estimons que ce projet de loi devrait être adopté tel quel.

M. Samson: Vous n'êtes pas prêts à donner quoi que ce soit?

M. Howatson: Nous allons faire des économies.

M. Samson: Ce n'est pas certain.

M. Howatson: Nous allons économiser beaucoup d'argent, c'est inévitable.

[Text]

Mr. Soetens (Ontario): Mr. Howatson, there are a number of things in the bill. . . and yet in your comments you indicate that there really isn't a saving to your members. So I'm puzzled at that.

For example, in the bill it says that if you hire additional employees you won't have to pay premiums on those employees. There is the understanding, of course, that you have to be small business and there have to be fewer than 50 employees. Does your membership not fit into those criteria?

Mr. Howatson: Yes. Our members are mostly in the small and medium range, with a few large. . . I'm sorry, I'm not sure of the point in my presentation where I said that—

Mr. Soetens: Well, if I look at page 4, it says: "Even with a freeze in premiums for 1993, an employer will pay \$75 more than in 1992". I don't understand how you arrive at that. But in the legislation there is a requirement that says if your company only paid \$30,000 in premiums last year—

Mr. Howatson: Oh, yes.

Mr. Soetens: —you would in fact not pay more premiums, regardless of whether you give employees a salary raise or any. . . It doesn't matter what the excuse is for the increase in your premiums. If you only paid \$30,000 in premiums, you paid no more; and between \$30,000 and \$60,000 worth of premiums, it was reduced in the sliding scale. So there is a benefit to the employer in the context of this legislation.

Mr. Howatson: Yes. But what I'm saying is that for a number of employers that level of premiums—

Mr. Soetens: For the larger companies. I understand. I wanted to clarify that. For the smaller employers, for the people who employ 30, 40, or 50 people, would that \$1,500 saving in premiums encourage them to hire people this year?

Mr. Howatson: To be honest, I just did a quick straw poll with some of our folks, and I don't think so. Jobs Ontario, for example, has a billion to give away and they can't get any takers. People aren't creating jobs with incentives. They need product to sell or services to sell, and when they do that they'll hire new people.

Mr. Soetens: So the fact is that this in itself will not do the trick. But for those who make the decision, because they see those business prospects, this is an assist.

Mr. Howatson: Of course.

Mr. Soetens: In "The Future UI Program" on page 6, you say that the "concept of experience rating for employers should be studied". I understand that's not a commitment; you're saying it ought to be looked at.

Experience rating is something others talked about when they were here before this committee, and right now there's an awful lot of people paying unemployment insurance, or employers paying unemployment insurance, who by rights will probably never expect to collect unemployment insurance, or very unlikely. The public service, for example, pays unemployment insurance.

[Translation]

M. Soetens (Ontario): Monsieur Howatson, ce projet de loi comporte plusieurs mesures. . . Pourtant, dans vos remarques liminaires, vous avez dit qu'il ne permettra pas aux membres de votre association de réaliser des économies. Votre affirmation me laisse perplexe.

Ainsi, le projet de loi prévoit que, si vous engagez de nouveaux employés, vous n'aurez pas à verser de primes pour eux. Bien sûr, cette disposition ne s'applique qu'aux petites entreprises comptant moins de 50 employés. Votre association ne compte-t-elle pas des entreprises qui répondent à ce critère?

M. Howatson: La plupart des membres de notre association sont de petites et de moyennes entreprises; il y a aussi quelques grandes entreprises. Excusez-moi, mais je ne vois pas à quel moment j'ai fait cette déclaration dans mon exposé.

M. Soetens: A la page 4 de votre mémoire je lis: «En dépit du gel des primes en 1993, les employeurs devront verser 75\$ de plus qu'en 1992.» Je vois mal comment vous arrivez à cette conclusion. Selon votre projet de loi, si votre société n'a payé que 30 000\$ en primes l'an dernier. . .

M. Howatson: Oui, je vois.

M. Soetens: . . .vous ne payerez pas de primes supplémentaires, quelles que soient les augmentations de salaire que vous ayez accordées à vos employés ou. . . Peu importe ce qui justifie l'augmentation de vos primes. Si vous n'avez payé que 30 000\$ en primes, vous n'en payerez pas plus. Pour les primes allant de 30 000\$ à 60 000\$, l'échelon a été abaissé. Les employeurs tireront donc profit de ce projet de loi.

M. Howatson: Cependant, pour un certain nombre d'employeurs, ce niveau de prime. . .

M. Soetens: Oui, pour les grandes sociétés. Mais je tenais à le préciser. Pour les petits employeurs, pour ceux qui emploient 30, 40 ou 50 personnes, cela signifie des économies de 1 500\$ en primes, ce qui devrait les encourager à engager des employés cette année, non?

M. Howatson: Pour tout vous dire, j'ai mené un petit sondage rapide auprès de quelques-uns de nos membres, et je ne crois pas. Emplois Ontario, par exemple, a un milliard de dollars à donner, mais personne n'est preneur. Ce ne sont pas les incitatifs qui encourageront les gens à créer des emplois. Si les entrepreneurs ont un produit ou un service à vendre et qu'ils réussissent à le vendre, ils embaucheront de nouveaux employés.

M. Soetens: Par conséquent, cela ne suffit pas. Cependant, cela pourrait aider ceux qui prennent les décisions, qui voient ces possibilités d'affaires.

M. Howatson: Certainement.

M. Soetens: Sous l'entête «L'avenir du programme d'assurance-chômage», à la page 6, vous dites: «On devrait étudier le concept de la fixation de taux particuliers pour les employeurs.» Si j'ai bien compris, vous ne vous prononcez pas, mais vous dites qu'on devrait examiner cette idée.

D'autres témoins qui ont comparu devant notre comité nous ont parlé de la fixation de taux particuliers. A l'heure actuelle, beaucoup d'employés et d'employeurs versent des primes d'assurance-chômage tout en sachant très bien qu'ils ne toucheront vraisemblablement jamais de prestations d'assurance-chômage. Les fonctionnaires, par exemple, payent des primes d'assurance-chômage.

[Texte]

Now, if you went on this basis, the lowest rates would be those employed in the public sector and the highest rates would be those in the private sector, simply because in manufacturing you have to roll with the marketplace. In the tourism industry you have to roll with the marketplace. In all of these other sectors, you have to roll with the market. So wouldn't an experience rating of employers maybe put the manufacturing sector with higher premiums than they presently have?

• 1940

Mr. Howatson: I don't think so. We look at it in the same concept as workers' compensation. Workplaces that buy into the concept that they can save money by providing safe work environments do that and recognize a financial reward for the same.

As I said, that's why it should be studied. We are looking at the concept, saying that perhaps employers might take different steps to address the work force, look differently at adjustment measures and perhaps say, it makes more sense to retain the workers than it does to lay them off, because I know the costs could go up; it is going to be a financial penalty for me to do same.

Mr. Soetens: You also suggest that the premiums should be equal for employee and employer. Would you care to elaborate on why that is important?

Mr. Howatson: Only because I am not sure why it ever got that way in the first place. In the past, if you look at the history of UI, there were all sorts of rates. Employers paid, in some cases, a lot less than employees and so on. Now employers pay more and employees pay less. Again, it is a shared thing, and it seemed to me that there is dual responsibility. If it is to be a benefit for workers, then you might say it should be all workers that pay.

We've gone beyond that and we are quite agreeable that employers should pay, but we are saying perhaps look at it as a 50-50 split.

Mr. Soetens: We just had a presentation from the CFIB, and one of the things they talked about was that in the public sector wages were higher than in the private sector. Whether I agree with that or not is not the point. If we reduced the premiums, partially to offset what you are suggesting, but we increased the insurable earnings... There are a lot of people making \$60,000, \$70,000, \$80,000 a year who aren't paying premiums for that income. To offset the reduction that the employers would get in what you're proposing by equalizing them, we could increase all the premiums, not by increasing the rate but by increasing what they're paying on.

It seems to me that in the public sector, if the CFIB report is correct, they are paying more. If they are paid more, they would therefore also pay more, because they have something the private sector doesn't have and that is job security.

Mr. Howatson: Again, we are not averse to looking at anything that will, in a way, reduce the cost of unemployment insurance. Spreading the cost out may be one of the answers. I don't know. I can't really answer your question.

[Traduction]

Selon le concept de la fixation de taux particuliers, les taux les plus bas s'appliqueraient aux employés du secteur public et les taux les plus hauts aux employés du secteur privé, puisque, dans le secteur manufacturier, vous devez vous adapter au marché. Dans le secteur du tourisme aussi, on doit s'adapter au marché. Dans tous ces secteurs, on doit s'adapter au marché. Par conséquent, si on fixait des taux particuliers, les employeurs du secteur manufacturier ne payeraient-ils pas des primes plus élevées?

M. Howatson: Je ne le crois pas. Selon nous, c'est le même principe que pour les indemnités pour les accidents du travail. Les sociétés comprennent qu'en s'assurant que le milieu de travail est sûr, elles pourront en tirer des profits financiers.

Voilà pourquoi on devrait envisager cette possibilité. Nous étudions ce concept; nous nous disons que cela encouragerait peut-être les employeurs à s'attaquer aux problèmes de main-d'oeuvre, à garder les travailleurs plutôt qu'à les licencier, puisque cela leur coûterait moins cher. Le licenciement d'un employé pourrait s'accompagner d'une peine pécuniaire.

M. Soetens: Vous aimeriez aussi que les primes de l'employeur soient les mêmes que celles de l'employé. Pourquoi cela vous semble-t-il important?

M. Howatson: Je ne vois pas pourquoi ce n'est pas ainsi depuis le début. Si on regarde l'historique du régime d'assurance-chômage, on constate que, dans le passé, il y a eu toutes sortes de taux. Dans certains cas, les employeurs versaient beaucoup moins que les employés, etc. Actuellement, ce sont les employeurs qui payent plus que les employés. Or, c'est un programme partagé, à responsabilité partagée. Puisque ce sont les travailleurs qui en profitent, on pourrait même aller jusqu'à dire que ce sont uniquement eux qui devraient verser des primes.

Les employeurs sont tout à fait prêts à faire leur part, mais croient qu'on pourrait envisager un partage équitable des coûts.

M. Soetens: Nous venons d'entendre les représentants de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, qui nous ont indiqué, notamment, que les salaires sont plus élevés dans le secteur public que dans le secteur privé. Je ne suis pas sûr d'être d'accord avec cette affirmation, mais là n'est pas la question. Si nous réduisons les primes, en partie pour compenser pour ce que vous venez de mentionner, mais que nous augmentions la rémunération assurable... Beaucoup de ceux qui gagnent 60 000\$, 70 000\$, 80 000\$ par année ne payent pas de primes sur ce revenu. Pour compenser la réduction des primes versées par les employeurs, nous pourrions augmenter toutes les primes, non pas en haussant le taux, mais plutôt la rémunération assurable.

Si la FCEI a raison, les employés du secteur public payent davantage en primes. Si leur salaire est plus élevé, leurs primes le seraient aussi, puisqu'ils jouissent d'un avantage par rapport aux employés du secteur privé, à savoir la sécurité d'emploi.

M. Howatson: Nous sommes disposés à étudier toute mesure qui abaisserait les coûts de l'assurance-chômage. L'étalement des coûts est peut-être une solution. Je l'ignore. Je ne peux répondre à votre question.

[Text]

Mr. Soetens: You talk about regional and fishing benefits. If we exclude the fishing benefits for a moment, because your members—I don't know if fish processing plants fit into manufacturers' membership. It does, does it? It seems to me that the regional benefit of qualifying for premiums after working fewer weeks has to be a benefit to those manufacturers who have difficulty in securing long runs, whether it is the fishing industry or the lumbering industry or the steel industry in regions of Canada. It seems to me if you remove that regional benefit, the fact is you will lose a lot of experienced employees who will move away, because their opportunity to stay in the system is dramatically reduced by the longer timeframe required to work.

Would you care to comment on that?

Mr. Howatson: Again, we feel very strongly that the system does—I think it is part of the presentation—reduce the mobility that might. . . A skilled employee might say, I can't support myself and my family in this region; it just doesn't make sense, but my job skills are required elsewhere. We are saying if you keep those benefits or those entry-level weeks low, you are just adding to that false sense of security and it feeds into the concept.

I worked in the maritimes for 9 years. I know the system well. A mayor of a small town worked for me, and his public works program was funded on the concept of giving all his constituents 10 weeks' work. To me, that sort of thing defeats the whole purpose of UI and it defeats the whole purpose of giving people long-term stable jobs.

● 1945

Mr. Soetens: My final question will be quick. On page 2, about the middle, it states: "The above have created a situation where after tax profits averaged 0.3% of sales in 1991, 0.6% in 1992". On January 1, 1991, we cancelled the federal sales tax, some 13.5%, and the press and the opposition led everybody to believe you kept that 13.5%. Why didn't it show up in your after-tax profits?

Mr. Howatson: Because, first of all, the GST was a saving to manufacturers and they passed it on to consumers; and second, we are fighting for our lives and therefore prices stay low.

Mr. Soetens: Are you saying that you didn't keep it?

Mr. Howatson: How could we?

Mr. Soetens: Here I thought you—

Mr. Bevilacqua: That is about as relevant—

Mr. Soetens: It is in the document. It is right there.

The Chairman: Let us not get into debate across the table on that issue, please.

Mr. Bevilacqua: That's about as relevant as the price of golf balls in Mexico.

The Chairman: Mr. Cole has indicated that he would like to ask a couple of questions.

I am just going to remind all members that our witness does have a plane to catch and you also have a vote coming.

[Translation]

M. Soetens: Vous avez parlé des prestations complémentaires pour les régions et des prestations de pêcheur. Excluons pour l'instant les prestations de pêcheur, car je ne crois pas que votre association compte des usines de traitement de poisson. Il y en a? Dans certaines régions, il faut travailler moins longtemps pour pouvoir toucher des prestations; il me semble que cela est avantageux pour les manufacturiers qui ont du mal à donner des emplois à long terme, que ce soit dans le secteur des pêches, du bois ou de l'acier. Sans cet avantage régional, bon nombre d'employés chevronnés déménageront, puisqu'on les obligera à travailler plus longtemps pour toucher des prestations.

Qu'en pensez-vous?

M. Howatson: Nous sommes convaincus—je crois l'avoir mentionné dans mon exposé—que le système réduit la mobilité qui pourrait. . . Le travailleur qualifié se dira: «Je ne peux gagner ma vie ni subvenir aux besoins de ma famille dans cette région-ci; cela semble insensé, mais on a besoin de mes compétences ailleurs.» Nous estimons que si vous n'augmentez pas le nombre de semaines de travail exigées des prestataires, vous leur donnerez une fausse impression de sécurité et aggraverez le problème.

J'ai travaillé dans les Maritimes pendant neuf ans. Je connais bien le système. Le maire d'une petite ville a travaillé pour moi et, dans le cadre de son programme de travaux publics, a tenté de donner dix semaines de travail à tous ses commettants. À mon avis, cela va à l'encontre des objectifs du régime d'assurance-chômage et n'encourage pas à donner aux employés des emplois stables à long terme.

M. Soetens: Ma dernière question sera brève. Au milieu de la page 2 de votre mémoire, vous dites: «Résultat: les bénéfices après impôt représentaient en moyenne 0,3 p. 100 des ventes en 1991 et 0,6 p. 100 en 1992.» Le 1^{er} janvier 1991, nous avons éliminé la taxe de vente fédérale, qui était de 13,5 p. 100; les médias et l'opposition ont laissé entendre que vous aviez conservé ces 13,5 p. 100. Pourquoi cela ne se reflète-t-il pas dans vos bénéfices après impôt?

M. Howatson: Tout d'abord parce que les économies qu'ont réalisées les manufacturiers grâce à la TPS ont été transmises aux consommateurs et, deuxièmement, parce que nous tentons de survivre et que nous maintenons les prix le plus bas possible.

M. Soetens: Vous nous dites que vous n'avez pas gardé cette somme?

M. Howatson: Comment aurions-nous pu le faire?

M. Soetens: Je croyais que vous. . .

M. Bevilacqua: Cette question est tout aussi pertinente. . .

M. Soetens: C'est dans le mémoire. C'est ici.

Le président: Ne nous engageons pas dans un débat entre députés.

M. Bevilacqua: C'est tout aussi pertinent que le prix des balles de golf au Mexique.

Le président: M. Cole aimerait poser quelques questions.

Permettez-moi seulement de vous rappeler que le témoin doit prendre l'avion et que nous-mêmes nous devons aller voter.

[Texte]

Mr. Cole (York—Simcoe): You have spent some time suggesting that the UI program needs a major overhaul, and I think a lot of us would probably concur with that. When you look at something like that, and even with some of the suggestions you have made, I seem to see a few more tinkering, but I still think it is tinkering. I am wondering if you have looked at the basic concept of UI from your perspective.

When you suggest removing it as a social program and some of the other things that are involved, have you considered whether it really is a good government program? Is this the kind of program that should be done—it is an insurance program. Is this what governments should be doing? Whether it be employee-employer groups or insurance companies, whatever, is there another formula, another formation that could more efficiently and more effectively provide the kind of safety net, if you like, that we talk about for those people who lose their job through no fault of their own? Is there something more basic that we should be looking at? Would that be your direction?

Mr. Howatson: I think we would seriously look at the possibility of perhaps the private sector taking a look at that through employee-employer involvement. I think where a service can be provided by some group more efficiently, we should take a look at it. It might mean going outside to provide that, putting in checks and balances that would provide a measure of protection for employees, but also the same protection for employers. I have no problem with that.

Mr. Cole: It seems to me that when you get into private organizations such as that, there is room for more flexibility. There is more room for an individual to contribute more, both the employer and the employee, if that was their wish, depending on their circumstances or what not; whereas, when you have a government plan such as this, because of the size of the country and the size of government and everything else, it is very difficult to put as much flexibility and variation between geography, between companies, between demands, between all the other things because you have to have a set of rules somewhere along the line.

I am wondering if your group had considered or would look at something like that. Maybe there is a better way of funding and organizing unemployment insurance.

Mr. Howatson: Though we have been sort of nattering for quite a number of years at UI, I think it has only been recently when employer groups, employer associations, have decided that we're now at a level where it is becoming quite onerous and they have decided to sort of pull together. I think more will be gained when we get our collective heads around it. I don't think we can do it, for example, as a single association. I think we really have to work together with people like the CFIB and the Retail Council and others, the major Canadian associations. We do want to do it, but we have only started that work and we would welcome working together with our friends in organized labour and the government to see if we can work something out that would be better for all.

• 1950

Mr. Samson: Mr. Howatson, I believe the punishment should fit the crime, and I don't believe that someone should be sent to jail for life for stealing a chocolate bar.

[Traduction]

M. Cole (York—Simcoe): Vous avez dit qu'il faudrait réformer en profondeur le programme d'assurance-chômage, et je crois que bon nombre d'entre nous abondent dans le même sens. Ce projet de loi comporte plusieurs changements, mais ce n'est encore que du rafistolage. J'aimerais savoir si vous avez étudié les concepts à la base du régime d'assurance-chômage.

Vous avez dit que le régime d'assurance-chômage ne devrait peut-être plus être un programme social; vous êtes-vous d'abord demandé si c'était un bon programme du gouvernement, car, en fait, c'est une assurance. Est-ce que les gouvernements devraient s'occuper de ce genre de programmes? N'y a-t-il pas une façon plus efficace et efficiente de protéger ceux dont nous avons parlé, qui ne sont pas responsables de la perte de leur emploi, que ce soit un régime collectif employeur-employé ou une assurance privée? Ne devrions-nous pas poser des questions plus fondamentales? Que proposeriez-vous?

M. Howatson: Nous devrions envisager sérieusement de faire participer le secteur privé. Si quelqu'un d'autre est mieux en mesure de dispenser ces services, nous devrions y penser. Cela peut vouloir dire s'adresser à quelqu'un de l'extérieur, prévoir des frais et des contrepois pour protéger les employés, mais aussi les employeurs. Cela ne me pose pas de problème.

M. Cole: Il me semble que lorsque l'on fait appel à un organisme privé, il y a davantage de souplesse. Les particuliers, que ce soit des employeurs ou des employés, peuvent augmenter leur contribution s'ils le désirent, selon les circonstances. Dans un régime gouvernemental comme celui-ci, étant donné la taille du pays, la taille de la bureaucratie, etc., la souplesse et l'adaptation selon la région, selon la société, selon les demandes sont très difficiles, puisque les mêmes règles doivent s'appliquer à tous.

Votre association a-t-elle étudié cette possibilité, ou compte-t-elle le faire? Ce serait peut-être une meilleure façon de financer et d'organiser l'assurance-chômage.

M. Howatson: On discute de l'assurance-chômage depuis des années, mais ce n'est que récemment que les associations d'employeurs et de travailleurs se sont aperçues que le programme était devenu trop coûteux et ont décidé d'unir leurs efforts. Je pense qu'on aurait avantage à y penser ensemble. Je ne pense pas que chaque association, seule, puisse y arriver. Je pense qu'il nous faut collaborer avec les principales associations canadiennes, comme la FCEI et le Conseil du commerce de détail. Nous voulons le faire, mais nous n'en sommes qu'au début. Nous sommes à travailler avec nos amis des syndicats et du gouvernement pour essayer de trouver une solution qui conviendra à tous.

M. Samson: Je pense que la peine doit être à la mesure du crime; il ne sert à rien d'envoyer en prison un voleur de bonbons.

[Text]

I want to ask you this: don't you think the punishment imposed for people who cannot prove that they left with good cause, if those people can't prove it...? They are being penalized twelve weeks maximum, with an average of eight and a half weeks, as we have been told by officials. After that, they also get a reduction to 50% in their benefits. And then they must prove that they are ready, willing, able and actually seeking employment. Don't you think that is penalty enough for someone to suffer?

Mr. Howatson: As I said in my presentation, people leaving their jobs without just cause doesn't make sense. Why not find another job and then leave? Misconduct is a pretty serious thing. You have to do something really bad before you get disqualified for misconduct. I don't think the punishment is above and beyond the crime. I think it matches what —

Mr. Samson: In a lot of cases misconduct is a legal charge. It is theft or something of that nature. They are in jail, so they don't qualify for UI.

The Chairman: Mr. Samson, I am sorry, I am going to have to cut you off, because we do have to get over there for a vote.

Mr. Howatson, on behalf of the committee, I would like to thank you for your attendance. Committee members, I would like to advise you to please get to bed as quickly as possible. We have 7 hours of testimony over a 12-hour day tomorrow. Please come prepared.

The committee starts at 9 a.m. We adjourn until that time.

[Translation]

Voici ma question: ne croyez-vous pas que la solution imposée à ceux qui ne peuvent justifier leur départ, s'ils n'arrivent pas à prouver...? On leur donne une sanction de 12 semaines maximum, en moyenne huit semaines et demie, d'après les fonctionnaires. Ensuite, on coupe leurs primes de moitié. Ils doivent alors prouver qu'ils sont prêts à travailler, capables de le faire, qu'ils ont la volonté de se trouver un emploi et qu'ils en cherchent vraiment un. Ne pensez-vous pas que cette punition est suffisante?

M. Howatson: Comme je l'ai dit dans mon exposé, il est insensé que des gens quittent leur emploi sans motif valable. Pourquoi ne pas trouver un autre emploi avant de partir? La mauvaise conduite est une chose grave. Il faut faire quelque chose de vraiment répréhensible avant d'être congédié pour mauvaise conduite. Je ne pense pas que la punition soit excessive par rapport au crime. Elle correspond à...

M. Samson: Dans bien des cas, la mauvaise conduite est assortie d'accusations. Il peut s'agir de vols, ou quelque chose de cette nature. La personne se retrouve donc en prison et n'est pas admissible à l'assurance-chômage.

Le président: Je suis désolé, monsieur Samson, mais je dois vous interrompre parce que nous devons aller voter.

Au nom du comité, monsieur Howatson, je vous remercie de votre comparution. Je conseille aux membres du comité de se coucher tôt ce soir. Demain, nous entendrons sept heures de témoignages en une journée de 12 heures. Soyez prêts.

Nous reprendrons demain à neuf heures. La séance est levée.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste – lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian Federation of Independent Business:

Jim Bennett, Senior Vice-President, Marketing and Field Operations;

Garth Whyte, Director, National Affairs.

From the Canadian Manufacturers Association:

John Howatson, Director, Human Resources.

TÉMOINS

De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante:

Jim Bennett, premier vice-président, Division des études des marchés et travaux pratiques;

Garth Whyte, directeur, affaires nationales.

De l'Association canadienne des manufacturiers:

John Howatson, directeur, Ressources humaines.

DA1
XG3
1993

352 REPRINT

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Thursday, March 11, 1993

Chairman: Douglas Fee

RÉIMPRESSION

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 5

Le jeudi 11 mars 1993

Président: Douglas Fee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-113

An Act to provide for government expenditure restraint

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-113

Loi portant compression des dépenses publiques

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-113

Chairman: Douglas Fee

Members

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow
Stan Wilbee—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3)

On Thursday, March 11, 1993:

Blaine Thacker replaced John Cole;
Joe Fontana replaced Maurizio Bevilacqua;
Stan Wilbee replaced Blaine Thacker;
Maurizio Bevilacqua replaced Joe Fontana.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-113

Président: Douglas Fee

Membres

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow
Stan Wilbee—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement

Le jeudi 11 mars 1993:

Blaine Thacker remplace John Cole;
Joe Fontana remplace Maurizio Bevilacqua;
Stan Wilbee remplace Blaine Thacker;
Maurizio Bevilacqua remplace Joe Fontana.

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MARCH 11, 1993

(7)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 9:08 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Warren Allmand, Maurizio Bevilacqua, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens, Barbara Sparrow and Blaine Thacker.

Other Members present: Peter McCreath and Gilles Duceppe.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr and Eric Adams, Research Officers.

Witnesses: From the Building and Construction Trades Department AFL-CIO: Robert Belleville, Board Member; Guy Dumoulin, Executive Secretary; André Chartrand, Board Member and Phil Benson, Director, Research Department and Legislative Affairs. From the Confederation of National Trade Unions: Pierre Paquette, General Secretary and Claude Bouthillier, General Secretary, Central Counsel of Montreal. From the Public Service Alliance of Canada: Cres Pascucci, National President; Susan Giampietri, Executive Vice President; Stephen Jelly, Executive Assistant to the Executive Management Committee and Thomas Dinan, Section Head, Negotiations, Collective Bargaining Branch.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 24, 1993, relating to Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*)

Guy Dumoulin made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 10:16 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 10:30 o'clock a.m., the sitting was resumed.

Pierre Paquette and Claude Bouthillier, in turn, made an opening statement and answered questions.

Susan Giampietri and Cres Pascucci, in turn, made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

It was agreed, — That the brief submitted by the Public Service Alliance of Canada be printed as an appendix to this day's *Minutes of Proceedings and Evidence*. (See Appendix "C-113/1")

At 12:31 o'clock p.m., it was agreed, — That the Committee adjourn to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING

(8)

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 3:40 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

PROCÈS-VERBAUX

LE JEUDI 11 MARS 1993

(7)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 9 h 08, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Warren Allmand, Maurizio Bevilacqua, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens, Barbara Sparrow et Blaine Thacker.

Autres députés présents: Peter McCreath et Gilles Duceppe.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr et Eric Adams, attachés de recherche.

Témoins: Du Département des métiers de la construction FAT-COI: Robert Belleville, membre du conseil; Guy Dumoulin, secrétaire exécutif; André Chartrand, membre du conseil; Phil Benson, directeur, Recherche et affaires législatives. De la Confédération des syndicats nationaux: Pierre Paquette, secrétaire général; Claude Bouthillier, secrétaire général, Conseil central de Montréal. De l'Alliance de la Fonction publique du Canada: Cres Pascucci, président national; Susan Giampietri, vice-présidente exécutive; Stephen Jelly, adjoint exécutif, Comité de gestion exécutif; Thomas Dinan, chef de section, Négociations, Direction des négociations collectives.

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1993, fascicule n° 1*).

Guy Dumoulin fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 10 h 16, la séance est suspendue.

À 10 h 30, la séance reprend.

Pierre Paquette et Claude Bouthillier font chacun un exposé et répondent aux questions.

Susan Giampietri et Cres Pascucci font chacun un exposé et répondent aux questions.

Il est convenu, — Que le mémoire de l'Alliance de la fonction publique du Canada figure en annexe aux *Procès-verbaux et témoignages* d'aujourd'hui (*voir Appendice «C-113/1»*).

À 12 h 31, il est convenu, — Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(8)

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 15 h 40, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Members of the Committee present: Warren Allmand, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens, Barbar Sparrow and Stan Wilbee.

Other Members present: Ron Fisher, Joe Fontana, Steven Langdon and Peter McCreath.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: From the Canadian Labour Congress: Nancy Riche, Executive Vice-President and Kevin Hayes, Senior Economist, Social and Economic Policy Department. *From Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles:* Alain Jalbert, Representative; André Forbes, Representative and Michel Morin, Member.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 24, 1993, relating to Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*)

Nancy Riche made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

It was agreed,—That the brief submitted by the Canadian Labour Congress be printed as an appendix to this day's *Minutes of Proceedings and Evidence*. (*See Appendix "C-113/2"*)

Alain Jalbert made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 5:55 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

Membres du Comité présents: Warren Allmand, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens, Barbara Sparrow et Stan Wilbee.

Autres députés présents: Ron Fisher, Joe Fontana, Steven Langdon et Peter McCreath.

Aussi présent: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr, attaché de recherche.

Témoins: Du Congrès du travail du Canada: Nancy Riche, vice-présidente exécutive; Kevin Hayes, économiste principal, Affaires sociales et économiques. *De la Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles:* Alain Jalbert, représentant; André Forbes, représentant; Michel Morin, membre.

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1993, fascicule n° 1*).

Nancy Riche fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Il est convenu,—Que le mémoire du Congrès du travail du Canada figure en annexe aux *Procès-verbaux et témoignages* d'aujourd'hui (*voir Appendice «C-113/2»*).

Alain Jalbert fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 17 h 55, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[Texte]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Thursday, March 11, 1993

● 0907

The Chairman: I notice a quorum is present. Just for the record, this is a legislative committee looking into the substance of Bill C-113. We are here to hear witnesses this morning and I'm pleased to welcome the Building and Construction Trades Department of the AFL-CIO.

I am sure you are all familiar with parliamentary committees, but just very briefly, we will first ask you to introduce yourselves. We will then ask you to make an introductory statement or a brief. We have allotted one hour to hear you. It's your choice whether you want to talk an hour, but we suggest you make a short opening presentation and we will open the floor to questions, alternating between the various parties present.

Mr. Guy Dumoulin (Executive Secretary, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO): We will introduce ourselves. My name is Guy Dumoulin, executive secretary of the Building and Construction Trades Department. I'll let my colleague introduce himself.

Mr. Robert Belleville (Board Member, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO): My name is Robert Belleville. I am the director of Canadian affairs for the Sheet Metal Workers' International Association and a member of the Canadian executive board.

Mr. André Chartrand (Board Member, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO): My name is André Chartrand.

Je suis de Terrebonne. Je suis vice-président de l'Association internationale des poseurs d'isolant et vice-président du Département des métiers de la construction.

Mr. Phil Benson (Director, Research Department and Legislative Affairs, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO): My name is Phil Benson. I am director of research for the the Building and Construction Trades Department, Canadian office.

Mr. Dumoulin: We thank the committee for the opportunity to address you this morning. We will be restricting our comments to the proposed unemployment changes contained in Bill C-113 as they relate to the construction industry.

This presentation is made on behalf of the Canadian Board of the Building and Construction Trades Department, which after consultation with local union and members is in total opposition to the proposed changes. It is a shame that the proposed changes were introduced without any consultation with the stakeholders in the unemployment insurance program.

Bill C-113 continues the erosion of the safety net provided by unemployment insurance and we fear that the future of the program is in jeopardy. Unemployed Canadians number 1.6 million, and 2.2 million Canadians are on welfare. These are not numbers any government should be proud of. Surely this is not the time to cut benefits.

[Traduction]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le jeudi 11 mars 1993

Le président: Nous avons le quorum. Je vous rappelle que, en tant que comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-113, nous sommes ici pour entendre des témoins et, ce matin, je suis heureux d'accueillir des représentants du Département des métiers de la Construction FAT-COI.

Je suis certain que la procédure des comités parlementaires ne vous est pas du tout étrangère mais, pour résumer, nous vous demandons premièrement de vous présenter, puis de faire une déclaration préliminaire ou de présenter au mémoire. Vous avez une heure. Si vous voulez parler pendant une heure, vous pouvez, mais je vous suggèrerais plutôt de faire une petite déclaration pour laisser le temps aux députés des différents partis de vous poser des questions.

M. Guy Dumoulin (secrétaire exécutif, Département des métiers de la Construction FAT-COI): Nous allons nous présenter. Je m'appelle Guy Dumoulin, je suis secrétaire-exécutif du Département des métiers de la construction. Mes collègues se présenteront eux-mêmes.

M. Robert Belleville (membre du Conseil, Département des métiers de la Construction, FAT-COI): Je m'appelle Robert Belleville. Je suis directeur des Affaires canadiennes de l'Association internationale des travailleurs de métal en feuille et membre du Conseil exécutif canadien.

M. André Chartrand (membre du Conseil, Département des métiers de la Construction, FAT-COI): Je m'appelle André Chartrand.

I am from Terrebonne. I am the vice-president of the International Association of Heat and Frost Insulators and of the Building and Construction Trades Department.

M. Phil Benson (directeur, Service de recherche et affaires législatives, Département des métiers de la Construction, FAT-COI): Je m'appelle Phil Benson. Je suis directeur des services de recherche du bureau canadien du Département des métiers de la construction.

M. Dumoulin: Nous vous remercions de nous avoir invités. Nous limiterons nos commentaires aux modifications relatives au chômage proposées dans le projet de loi C-113 qui concerne l'industrie du bâtiment.

Nous faisons cette déposition au nom du Conseil canadien du Département des métiers de la construction qui, après avoir consulté ses sections locales et ses membres, se déclare totalement opposé aux modifications proposées. Il est scandaleux qu'elles soient proposées sans que les personnes directement concernées par le programme d'assurance-chômage aient été consultées.

Le projet de loi C-113 fait sauter une maille de plus du filet de protection offert par l'assurance-chômage et nous craignons pour l'avenir de ce programme. Un million six cent mille Canadiens sont au chômage et 2,2 millions d'autres vivent du bien-être. Ce sont des chiffres dont aucun gouvernement ne devrait être fier. Le moment est vraiment mal choisi pour réduire les prestations.

[Text]

UI never replaced work income and it never can. UI benefits are not enough to pay for all the normal expenses of life. From our experience, during tough times UI barely carries one through. We do not know where anyone gets the idea a person can live a life of luxury on UI. Anyone who believes this has never had to live on UI benefits.

● 0910

The best way to reduce the unemployment insurance fund deficit is for the government to pursue policies to put people back to work. We would see positive results if the government developed policies to fight unemployment and not the unemployed.

We are sure the committee understands the devastating effect the recession has had on the construction industry. The construction industry is the first to face a slowdown when the business cycle turns downward and the last to pick up during a recovery. Unemployment in the industry has reached 23% and in some areas it exceeds 75%, yet we still have to meet the same entrance requirements. Right here in Ottawa, an area commonly thought to be isolated from recession, some local unions are experiencing a 50% unemployment rate among their members.

Construction workers do not have job security nor do they enjoy seniority. Work is generally set by the length of a project. It is a somewhat unique situation, as the harder and quicker a person works, the faster he or she is out of a job. We take pride in our craft and our ability to get the job done. However, when you are a construction worker you spend all your work life looking for work.

Bill C-113 will impede the mobility and advancement of construction workers. Currently, construction workers may leave an employer near the end of a project and go through the union hiring house to take a better job prospect. The new job doesn't always come through. The truck delivering supplies may not arrive, the job could be cancelled or the contractor may go bankrupt. Today we know our members will grab even a few extra days of work, but if Bill C-113 is enacted, we are not sure they would risk losing their unemployment benefits.

Bill C-113's listing of provisions of just cause for leaving employment reflects what already exists by regulation or policy. Merely listing the provisions does nothing to deflect our members' criticism that the bill is contrary to our legal tradition that an individual is innocent until proven guilty.

The current legislation sufficiently provides against abusers of the system. Enforce the current system if abuses occur. Bill C-113 will only punish many innocent workers. Do not punish our members because the government wishes to catch the fraction of a percent of individuals it claims abuse the system.

[Translation]

L'assurance-chômage n'a jamais remplacé le revenu tiré d'un emploi et elle ne le pourra jamais. Ses prestations ne suffisent pas pour payer tout ce qui est nécessaire pour vivre. Nous savons d'expérience qu'en période difficile l'assurance-chômage permet à peine de s'en sortir. Nous ne comprenons pas d'où vient l'idée qu'elle permet de vivre dans le luxe. Pour le croire, il faut n'avoir jamais eu à vivre des prestations de l'assurance-chômage.

Le meilleur moyen pour le gouvernement de réduire le déficit de la caisse d'assurance-chômage est de mener des politiques de création d'emploi. Les résultats seraient positifs si ce gouvernement appliquait des politiques visant à combattre le chômage et non pas les chômeurs.

Nous sommes certains que vous comprenez les effets dévastateurs de la récession sur l'industrie du bâtiment. Le bâtiment est le premier touché quand il y a un ralentissement et le dernier à reprendre quand l'économie redémarre. Le chômage dans ce secteur a atteint 23 p. 100 et, dans certaines régions, il dépasse 75 p. 100 et pourtant nous devons quand même remplir les mêmes conditions. Ici même à Ottawa, région dont on pense généralement qu'elle est mieux protégée contre la récession, certaines sections locales connaissent des taux de chômage de 50 p. 100.

Les travailleurs du bâtiment ne jouissent ni de la sécurité d'emploi, ni de l'ancienneté. Le travail est généralement déterminé par la longueur des chantiers. Notre situation est assez unique dans la mesure où, plus fort et plus vite nous travaillons, plus vite nous nous retrouvons sans travail. Nous sommes fiers de pouvoir faire vite et bien notre travail, mais nous passons notre vie à en chercher.

Le projet de loi C-113 est un obstacle à la mobilité et à l'avancement des travailleurs du bâtiment. À l'heure actuelle, les travailleurs du bâtiment peuvent quitter un employeur quand la fin d'un chantier approche et s'adresser au bureau d'embauche syndical pour trouver un meilleur contrat. Ce nouveau contrat ne se matérialise pas toujours. Le camion de matériaux peut tomber en panne, le contrat peut être annulé ou l'entrepreneur peut faire faillite. Nous savons qu'aujourd'hui nos membres sont même prêts à faire quelques jours de travail supplémentaires, mais si le projet de loi C-113 est promulgué, nous ne sommes pas certains qu'ils veuillent courir le risque de perdre leurs prestations de chômage.

La liste de motifs valables de départ volontaire n'est que le reflet de ce que prévoient déjà la politique ou les règlements. Il ne s'agit que d'une simple liste mais il n'empêche que, pour nos membres, ce projet de loi est contraire à notre tradition juridique qui veut que toute personne est présumée innocente tant qu'elle n'a pas été déclarée coupable.

La loi actuelle contient suffisamment de dispositions pour lutter contre les abus. Il suffit de les appliquer le cas échéant. Le projet de loi C-113 ne servira qu'à punir de nombreux innocents. Ne punissez pas nos membres parce que le gouvernement souhaite attraper la fraction de pour-cent de ceux qui, selon lui, profitent indûment du système.

[Texte]

Having good cause to leave employment doesn't mean an individual will be able to prove just cause and quality for UI benefits. In a perfect world, trying to prove just cause will be difficult enough. Rather than go through these difficulties, we will examine the case of a simple mistake.

Business managers of local unions deal with the situation where a member's benefits are delayed or disqualification of weeks occurs because an employer checked the wrong box on the separation slip. Sometimes it was a mistake, sometimes the employer misunderstood the situation, and on reflection reissued a new separation paper. On occasion, CEIC makes a mistake.

It is most unfortunate that even these mistakes are not always cleared up without lengthy appeals. Today the members would lose several weeks of benefits. Under Bill C-113, they will lose past credits and benefits altogether.

• 0915

What would a person live on until an appeal restored his or her benefits? We are not sure the answer is welfare. Some of our affiliates' members have employer-contributed RRSPs. After running out of UI benefits, individuals have been told to use these savings set aside for their golden years before they can receive welfare.

It is predictable what will happen if Bill C-113 becomes law. We believe workers faced with total loss of benefits will appeal disqualifications. The number of appeals and the resulting costs in staff are going to skyrocket. Bill C-113 will end up costing CEIC a lot of money.

The provisions for firing for misconduct will cause the same problems as the provisions for quitting. We have major concerns that both provisions will affect health and safety. Despite training and on-the-job safety enforcement, the nature of construction work sadly leads to many deaths and accidents. From our experience, the protection of workers' rights to refuse to work in unsafe conditions relies on the strength of the individuals on the job to stand up to pressure exerted by contractors and owners to get the job done, and the ability of their union to protect them.

The pressure from contractors to get the job done is currently even greater than normal due to the market conditions and the tightness of budgets. Most contractors would never ask their employees to work in unsafe conditions, but what they view as unsafe may be far different from reality.

[Traduction]

Avoir de bonnes raisons de quitter son emploi ne signifie pas qu'on pourra forcément prouver que le motif était valable et qu'on remplira les conditions pour toucher les prestations d'assurance-chômage. Dans un monde parfait, essayer de démontrer la validité du motif sera déjà suffisamment difficile. Plutôt que d'énumérer toutes les difficultés éventuelles, permettez-nous de vous donner l'exemple d'une simple erreur.

Lorsqu'il y a des retards dans le versement des prestations ou que des semaines de disqualification sont imposées parce qu'un employeur a fait une croix dans la mauvaise case sur la fiche de cessation d'emploi, c'est au responsable administratif des sections locales de régler le problème. Parfois c'est une simple erreur, parfois c'est l'employeur qui a mal compris et une nouvelle fiche est préparée. À l'occasion, ce sont les CEIC qui font des erreurs.

Il arrive malheureusement que, pour régler des erreurs aussi simples, il faille parfois se lancer dans de longs appels. Actuellement, cela peut coûter plusieurs semaines de prestation à nos membres. Avec le projet de loi C-113, ils perdront toutes les prestations et tous les crédits antérieurs accumulés.

De quoi vivront-ils jusqu'à ce que leurs prestations soient rétablies en appel? Nous ne sommes pas certains que la réponse soit le bien-être. Certains de nos membres affiliés ont des régimes d'épargne enregistrés co-financés par les employeurs. On a dit à certains arrivés en fin de droit qu'ils devaient utiliser ces économies, mises de côté pour leurs vieux jours, avant de pouvoir recevoir les prestations du bien-être.

Il est facile de prévoir ce qui arrivera si le projet de loi C-113 est adopté. Les travailleurs qui perdront leurs prestations feront probablement appel. Le nombre d'appels augmentera de manière astronomique et le coût qui en résultera sera proportionnel. Le projet de loi C-113 finira par coûter très cher à Emploi et Immigration.

Les dispositions concernant les renvois pour mauvaise conduite provoqueront les mêmes problèmes que celles concernant les départs volontaires. Nous craignons fortement que toutes ces dispositions n'aient des conséquences au niveau de l'hygiène et de la sécurité. Malgré les cours de formation pratique en matière de sécurité et les mesures appliquées sur les chantiers, la nature même du travail dans le bâtiment entraîne malheureusement de nombreux accidents parfois mortels. Nous savons d'expérience que la protection des droits des ouvriers à refuser de travailler dans des conditions dangereuses dépend de la détermination des intéressés à résister aux pressions exercées par les entrepreneurs et les promoteurs et à la capacité de leur syndicat à les protéger.

Les pressions exercées actuellement par les entrepreneurs sont encore plus grandes que d'habitude à cause des conditions du marché et des problèmes budgétaires. Il ne viendrait jamais à l'idée de la majorité des entrepreneurs de demander à leurs employés de travailler dans des conditions dangereuses, mais ce qu'ils peuvent considérer dangereux n'a parfois pas grand chose à voir avec la réalité.

[Text]

A legitimate safety concern of a construction worker could be thought of as insubordination by an employer. In some cases the worker may quit. Will workers be afraid to enforce their rights to safe working conditions? Will employers be able to pressure workers to work in unsafe conditions? We hope the answer to both questions is no, however, we believe UI should never be used as a weapon in this very sensitive area.

Our members have told us how unfair and negative Bill C-113 is by proposing to eliminate all eligible weeks prior to quitting a job or being fired for misconduct. Construction workers often have several employers over a year. If the last of several separation papers says quit or fired, or the separation paper preceding the lay-off says quit or fired, a worker could lose all eligible work weeks prior to that event and lose his or her benefits entirely. We believe this proposal is not appropriate.

Only the employer has the responsibility to fill in separation papers. Employers can fire or lay off workers for many reasons and not always legitimate ones. The bill is aimed at workers. It totally fails to tackle the problem of employers who abuse the employment relationship.

Bill C-113 will enable employers to pressure workers to accept changes to employment conditions, radically shifting the balance of labour relations toward management. Employers will never admit to harassing workers, telling them to work in unsafe conditions or work overtime for free.

When sexual harassment occurs, the victim will often walk away rather than make a complaint. The *Hill v. Thomas* case in the United States showed women it isn't always worth coming forward to make a complaint. Harassment can also result from personality conflicts or valid differences of opinion. Bill C-113 will force intimate personal conflicts before a CEIC official or an appeal board. We feel these individuals may not be trained or sensitized to these extremely private matters. We also believe this is a mean-spirited intrusion into the private lives of individuals, for which there is no justification.

● 0920

The government no longer pays for UI because of Bill C-21. The Building and Construction Trades Department opposed Bill C-21. Bill C-21 permitted the government to use UI funds for programs other than income replacement. Using billions of UI fund dollars in programs unrelated to income replacement has resulted in the fund's depletion. Our members are paying more for a lesser program, exactly as we said they would.

[Translation]

Un danger tout à fait légitimement dénoncé par un ouvrier peut être interprété comme de l'insubordination par un employeur. Dans certains cas il arrive que des ouvriers quittent le chantier. Hésiteront-ils à faire respecter leurs droits à ne pas compromettre leur sécurité? Les employeurs pourront-ils les obliger à travailler dans des conditions dangereuses? Nous espérons que la réponse à ces deux questions est négative; cependant, nous croyons que l'assurance-chômage ne devrait jamais être utilisée comme une arme dans ce domaine très délicat.

Nos membres nous ont dit qu'il était absolument injuste, comme le propose le projet de loi C-113, d'éliminer toutes les semaines admissibles accumulées avant un départ volontaire ou un renvoi pour mauvaise conduite. Les ouvriers du bâtiment ont souvent plusieurs employeurs pendant la même année. Si la dernière fiche de cessation d'emploi comporte la mention départ volontaire ou renvoi, ou si la fiche précédant le renvoi mentionne un départ volontaire ou un renvoi, un ouvrier pourrait perdre toutes les semaines de travail admissibles accumulées avant cette date et perdre tout droit à des prestations. Nous jugeons cette proposition inacceptable.

Seul l'employeur a la responsabilité de remplir les fiches de cessation d'emploi. Les employeurs peuvent renvoyer ou congédier des ouvriers pour de nombreuses raisons qui ne sont pas toujours légitimes. Ce projet de loi vise les ouvriers. Il ignore totalement le problème des employeurs qui ont une notion abusive des relations de travail.

Le projet de loi C-113 permettra aux employeurs d'exercer des pressions sur les ouvriers pour qu'ils acceptent des changements à leurs conditions d'emploi, faisant radicalement pencher la balance des relations de travail en faveur des employeurs, qui ne reconnaîtront jamais avoir harcelé leurs ouvriers, ni leur avoir dit de travailler dans des conditions dangereuses ou de faire des heures supplémentaires non rémunérées.

Souvent, les victimes de harcèlement sexuel préfèrent s'en aller plutôt que de déposer une plainte. L'affaire Hill contre Thomas aux États-Unis a montré aux femmes qu'il ne valait pas toujours la peine de se plaindre. Le harcèlement peut aussi être le résultat de conflits de personnalité ou de divergences d'opinion valides. Avec le projet de loi C-113, ces conflits de personnalité privés devront être entendus par un responsable de la CEIC ou par une commission d'appel. Nous estimons que leur formation n'est pas forcément suffisante pour leur permettre de juger de questions aussi personnelles. Nous estimons aussi que c'est une atteinte mesquine à la vie privée pour laquelle il n'y a aucune justification.

Le gouvernement ne finance plus l'assurance-chômage depuis le projet de loi C-21. Le Département des métiers de la construction s'était opposé au projet de loi C-21 qui a autorisé le gouvernement à utiliser les fonds de l'assurance-chômage à des fins autres qu'un revenu de remplacement. Il a puisé des milliards de dollars dans la caisse de l'assurance-chômage pour financer des programmes qui n'avaient rien à voir avec un remplacement de revenu, ce qui a épuisé la caisse. Nos membres paient plus pour un programme inférieur à ce qu'il était, c'est exactement ce que nous avions prédit.

[Texte]

We believe UI is an insurance program and that should be its primary function. We believe UI should only be used to supplement income between jobs or while attending apprenticeship training. All programs unrelated to income replacement should be paid from general revenue.

Bill C-113 cannot save the government \$2.5 billion because the government doesn't pay for UI. Since November 18, 1991, the government has no longer paid for UI and consequently it shouldn't dictate the rules. It is only fair that the representatives of employers and workers who pay for the program should set UI policy without interference from government.

In conclusion, we urge the committee to extend the length of hearings into Bill C-113. Go across the country and give organizations and individuals the chance to make presentations. Take the time to listen to workers so they can tell you of the devastating effects the bill will have on their lives.

On behalf of our affiliated organization and their members, we ask the committee to reject the changes to unemployment insurance contained in Bill C-113. Thank you.

Mr. Bevilacqua (York North): Your organization has certainly outlined some of the major flaws contained in the bill. We have heard from many organizations to date and some of the points have been stressed and repeated, more or less.

What are your members telling you about this bill? I know your organization really brings members into the fold and listens to what they have to say about real life experiences. What is the construction worker telling you?

Mr. Dumoulin: Our members have read copies of the bill and believe they will have a hard time collecting unemployment insurance if this bill goes through. Being a construction worker myself, I know what they have to go through when they are on a construction site. It's not easy. To be able to justify or argue just cause would be almost impossible for a construction worker because there are millions of things that could happen on a construction site. I could give you a couple of examples.

When we talk about personal things, a worker could go for a beer after work with the foreman and have an argument with him. A few days later he's fired or has to quit because he was pressured to do something. These types of things happen on a regular basis in construction.

• 0925

The members feel they would like to be able to continue to do what they are doing. At the end of a project a worker normally decides to quit his job because he knows another job will come up pretty soon that will last six or seven months. With Bill C-113, if he quits his job and something happens before the new job begins, he loses all his benefits.

The construction worker goes where there is construction. Construction doesn't come to him. He has to be mobile. He has to travel within his own province, within his city, outside the province, within the whole country or North America.

[Traduction]

L'assurance-chômage est un programme d'assurance et ne devrait servir qu'à cette fin. Elle devrait seulement assurer un complément de revenu entre deux emplois ou pendant la participation à des cours d'apprentissage. Les programmes n'ayant rien à voir avec un revenu de remplacement devraient être financés par les recettes générales.

Le projet de loi C-113 ne peut pas permettre au gouvernement d'économiser 2,5 milliards de dollars, car le gouvernement ne contribue pas à l'assurance-chômage. Depuis le 18 novembre 1991, il ne contribue plus à l'assurance chômage et, en conséquence, il ne devrait pas en dicter les règles. Il ne serait que juste que les représentants des employeurs et des employés qui financent le programme, fixent les règles de l'assurance-chômage sans interférence du gouvernement.

En conclusion, nous vous invitons à prolonger les audiences sur le projet de loi C-113. Rendez-vous dans différentes régions et donnez aux organisations et aux particuliers l'occasion de se faire entendre. Prenez le temps d'écouter les travailleurs vous dire les effets dévastateurs que ce projet de loi aura sur leur vie.

Au nom de nos organisations affiliés et de leurs membres, nous vous demandons de rejeter les modifications à l'assurance-chômage proposées dans le projet de loi C-113. Merci.

M. Bevilacqua (York-Nord): Vous soulignez sans aucun doute certains des principaux défauts du projet de loi. Nous avons déjà entendu de nombreux témoins et ce sont plus ou moins les mêmes arguments qui sont répétés et soulignés.

Que vous disent vos membres au sujet de ce projet de loi? Je sais que votre syndicat est un champion de la consultation et qu'il est à l'écoute des expériences pratiques de ses membres. Que vous disent les ouvriers du bâtiment?

M. Dumoulin: Nos membres ont lu le projet de loi et ils croient qu'ils auront beaucoup de mal à toucher l'assurance-chômage s'il est adopté. Étant moi-même ouvrier du bâtiment, je sais ce que c'est que travailler sur un chantier. Ce n'est pas facile. Pour les ouvriers du bâtiment, il sera pratiquement impossible de justifier les départs volontaires parce qu'il y a des millions de choses qui peuvent arriver sur un chantier. Je peux vous citer un ou deux exemples.

Les difficultés peuvent être d'ordre personnel si, par exemple, à la fin de sa journée de travail, un ouvrier va boire une bière avec son contremaître et se dispute avec lui. Quelques jours plus tard il est renvoyé ou il décide de partir parce qu'on l'oblige à faire quelque chose qui ne lui plaît pas. C'est le genre de chose qui arrive régulièrement dans le bâtiment.

Nos membres voudraient continuer à faire ce qu'ils font. Quand un chantier touche à sa fin, les travailleurs décident généralement de quitter leur travail pour pouvoir en prendre un autre qui durera six ou sept mois. Après l'entrée en vigueur de la loi C-113, s'ils quittent leur travail et que quelque chose se passe avant le début du nouveau ils perdront leurs prestations.

Le travailleur du bâtiment se rend là où on construit quelque chose et non vice-versa. Il doit être mobile, il doit pouvoir se déplacer dans sa ville, dans sa province, dans une autre, dans tout le pays ou toute l'Amérique du nord.

[Text]

These are some of the problems workers are facing. They feel that with Bill C-113, obviously, they will have a hard time collecting the unemployment insurance they have paid for.

Mr. Bevilacqua: The deputy minister appeared before us and stated he's somewhat concerned about security at employment offices. I'm just wondering if his concerns are valid. To what would you attribute the expected rise in violence? Why is the deputy minister so concerned? If this law is fair and socially acceptable, why is he concerned about the possible rise in violence?

Mr. Dumoulin: Are you talking about safety on construction sites?

Mr. Bevilacqua: No. The deputy minister of the department said security will be beefed up at employment offices as a result of Bill C-113. Why do you think he's so concerned? Why does he feel security must be increased?

Mr. Belleville: I can't suppose why he thinks security needs to be beefed up and what brought him to that conclusion. I suppose if you read the newspaper and watch television, you will see exactly what is going on across this country. When you get hundreds of thousands of people mobilized on a winter day in Canada and it's not carnival time, it's reason to suspect the people of Canada are just fed up to the teeth with what's going on.

Surely if it was fair they would be out applauding it. But I don't think they'd be out applauding it on such a cold day in Montreal or British Columbia. Mind you, British Columbia has a nicer climate and any day is a great day to be out there.

The Chairman: I'll report that comment to the Chamber of Commerce.

Mr. Belleville: I think he probably senses there is a great irritation across this country. It's a grassroots affair and not something that's gendered from any organization. The people themselves feel the act is unfair. Notwithstanding the so-called amendments now placed in the act, it doesn't suffice or change the fact people believe the act is unfair.

When you go from seven to twelve weeks in the current legislation, you could compare that to corporal punishment or capital punishment when you disentitle the person altogether. I mean, you've gone from one extreme to the other. How can you justify this? How can you justify a first-time entrant to the system being chopped the same way as someone who has repeatedly quit?

There are so many things out there that just don't make sense to Canadians as a whole. Just possibly it's because the minister is reading the newspaper, watching television and seeing the groundswell.

That's my opinion, for what it's worth.

Mr. Bevilacqua: Is it really a question of penalties? The maximum penalty for voluntary quitters today is 12 weeks. The average penalty imposed is eight weeks. What does that say to you about this bill?

[Translation]

Voilà certains des problèmes que rencontrent les travailleurs. Ils estiment que si le projet de loi C-113 est adopté, ils auront beaucoup de mal à obtenir l'assurance-chômage pour laquelle ils ont cotisé.

M. Bevilacqua: Le sous-ministre a comparu devant nous et il nous a fait part de ses préoccupations quant à la sécurité dans les bureaux d'emploi. J'aimerais savoir s'il a des raisons de s'inquiéter. À quoi pourriez-vous attribuer l'augmentation de la violence à laquelle on semble s'attendre? Pourquoi le sous-ministre est-il tellement préoccupé? Si la loi est juste et bonne pour la société, pourquoi se préoccupe-t-il de cette augmentation possible de la violence?

M. Dumoulin: Voulez-vous parler de la sécurité sur les chantiers?

M. Bevilacqua: Non. Le sous-ministre a dit que la sécurité sera renforcée aux bureaux de l'emploi à la suite de l'adoption du projet de loi C-113. Pourquoi croyez-vous qu'il est tellement préoccupé par cette question? Pourquoi estime-t-il que la sécurité doit être renforcée?

M. Belleville: Je ne vois pas ce qui lui fait penser que la sécurité doit être renforcée. Je suppose que si on lit les journaux et que l'on regarde la télévision, on aura une bonne idée de ce qui se passe dans notre pays. Quand des centaines de milliers de personnes se mobilisent par une froide journée d'hiver au Canada et que ce n'est pas pour fêter le carnaval, on peut se dire qu'elles en ont vraiment assez de ce qui se passe dans le pays.

En fait s'il s'agissait d'une mesure juste, tout le monde serait là pour l'applaudir, mais je ne crois pas que c'est ce qui s'est passé au cours de cette froide journée d'hiver à Montréal ou en Colombie Britannique. Évidemment en Colombie Britannique, le climat est un peu plus clément et c'est toujours agréable de se trouver dehors.

Le président: Je ferai part de votre commentaire à la Chambre de commerce.

M. Belleville: Il doit sans doute se rendre compte que partout au pays les gens sont fort irrités. Il s'agit là d'un rassemblement tout à fait spontané et non organisé par une organisation quelconque. C'est la population elle-même qui estime que la loi est injuste, et cela en dépit des soi-disant amendements qui ont maintenant été ajoutés.

La nouvelle loi qui ferait passer la pénalité de sept à 12 semaines, transforme pour ainsi dire un châtimement corporel en une peine capitale en privant les gens de tous leurs droits. C'est aller d'un extrême à l'autre. Comment justifier ce genre de chose? Comment justifier de traiter de la même façon le prestataire qui présente sa première demande et celui qui a déjà plusieurs fois quitté un emploi?

Tant de dispositions de cette loi n'ont aucun sens aux yeux des Canadiens. Si le ministre s'inquiète, c'est sans doute qu'il lit les journaux, qu'il regarde la télévision et qu'il voit venir cette lame de fond.

C'est ce que je pense, vous en ferez ce que vous voudrez.

M. Bevilacqua: Est-ce vraiment une question de pénalité? La pénalité maximum pour les personnes qui quittent volontairement leur travail est à l'heure actuelle de 12 semaines. En moyenne, la pénalité qui est imposée est de huit semaines. Quelle conclusion en tirez-vous au sujet de ce projet de loi?

[Texte]

Mr. Belleville: It tells me this isn't the real problem. It is a red herring, if I may use that term, that the Canadian population are abusing the system. I take offence to that. I have sat on the board of referees, and I have personal experience that this is not the case. As such, I cannot see its justification to expanding. . . As you say, the average is eight. My understanding is that even those decisions that come down on the board of referees, the majority, when they get to the appeals, are thrown out because there are not enough grounds for disentitlement.

• 0930

Mr. Bevilacqua: Given the fact that you have to be ready, willing, and able to find work at any given time when you are on UI, otherwise you lose your benefits, what's the purpose of this bill, at the end of the day? What does this bill really accomplish?

Mr. Belleville: In my opinion it does very little for the unemployed. It certainly doesn't create any employment.

For the life of me, and to be fair, I cannot see the direction this bill is trying to achieve. They claim it is going to save \$2.5 billion. First of all, as Brother Dumoulin said, they're not paying for this money any more. They are not the players. The government is not the players. The players are the employers and the employees. Our thrust is that we are the people who should be calling the shots. If we pay the shot, we should call the shot.

Mr. Bevilacqua: Given the fact that a reduction of 1% in the unemployment rate would reduce the deficit by \$2 billion, don't you think that more political capital should be expended at job creation rather than these haphazard approaches to so-called UI reform?

Mr. Belleville: Absolutely. What we need now in this country is a massive job creation process. If we have a deficit in UI, it is because too few people are working to pay the taxes, to pay the UI, to pay for compensation. Our infrastructure has fallen apart, and it is because of and predicated on one thing, and one thing alone, and that is unemployment. That's the culprit. The culprit we are talking about today is unemployment. By expanding a works program, first of all you immediately get construction workers back to work, and when you get construction back to work you get the whole economy going. They go out and buy cars and the hardware. Everything flows from them. This is what has to be done, not attacking the unemployed. It is getting the people employed by a planned direction.

Mr. Bevilacqua: Some of the organizations that have appeared before us have stated that this bill is merely tinkering with the UI system and that what this country really needs is an overhaul, a total review, of the UI system. What are your thoughts on that?

Mr. Dumoulin: As we said in our brief, we feel we are paying for the UI so we should administer the UI. Then you would put together a proper structure that is needed for the country.

Mr. Bevilacqua: Would you also be willing to finance the deficit of the UI?

Mr. Dumoulin: The deficit of the UI at this moment is financed by the federal government, based on a loan the UI program would have to repay. If you look at the chart given to you by CEIC, you will notice that in the year 1984-85, if I am

[Traduction]

M. Belleville: Cela me montre que ce n'est pas le véritable problème. On trompe les gens quand on dit que la population canadienne abuse du système. Une telle affirmation me blesse. J'ai personnellement été membre du conseil arbitral, et je sais par expérience que ce n'est pas le cas. Je ne vois vraiment pas pourquoi il faudrait prolonger la pénalité. . . comme vous le dites, elle est en moyenne de huit semaines. Dans la plupart des cas, les appels de décisions du conseil arbitral sont généralement rejetés pour manque de motifs d'inadmissibilité.

M. Bevilacqua: Étant donné que tout prestataire doit être prêt et disposé à travailler et capable de le faire en tout temps lorsqu'il bénéficie de l'assurance chômage, sous peine de se voir supprimer les prestations, quelle est donc la raison d'être de ce projet de loi? À quoi sert-il?

M. Belleville: À mon avis, ce projet de loi ne sert pas les intérêts des chômeurs et il ne crée certainement pas d'emploi.

Franchement, je ne vois vraiment pas quel est l'objectif de ce projet de loi. Le gouvernement prétend qu'il permettra d'économiser deux milliards et demi de dollars. Tout d'abord, comme M. Dumoulin l'a dit, le gouvernement ne contribue plus à la caisse d'assurance-chômage, ce n'est pas un des participants comme les employeurs et les employés. Nous estimons que c'est nous qui devrions donc décider. Les payeurs devraient être les décideurs.

M. Bevilacqua: Étant donné qu'une réduction d'1 p. 100 du taux de chômage réduirait le déficit de 2 milliards de dollars, ne croyez-vous pas qu'il faudrait davantage dépenser de capital politique pour créer des emplois plutôt que de vouloir réformer l'assurance-chômage de façon aussi fantaisiste?

M. Belleville: Absolument. Ce qu'il faut maintenant pour notre pays, c'est mettre sur pied un système massif de création d'emploi. Si l'assurance-chômage est déficitaire, c'est parce qu'il y a trop peu de personnes qui travaillent pour payer les impôts, pour payer les cotisations à l'assurance-chômage, pour payer les indemnités, etc. Notre infrastructure s'est écroulée et cela est dû à une chose et une chose seulement, le chômage. Le chômage est le grand coupable à l'heure actuelle. En élargissant les programmes de création d'emploi, tout d'abord on redonne du travail aux ouvriers du bâtiment, et quand le bâtiment va, tout va. Les travailleurs achètent à nouveau des autos et tout le reste. Toute notre économie en dépend. C'est cela qu'il faut faire, et non pas attaquer les chômeurs. Il faut planifier l'emploi.

M. Bevilacqua: Certaines organisations qui ont comparu devant nous ont dit que le projet de loi ne faisait que rafistoler l'assurance-chômage et que ce qu'il fallait, c'était une réforme en profondeur de tout le système. Qu'en pensez-vous?

M. Dumoulin: Comme nous l'avons dit dans notre mémoire, nous estimons que, puisque nous payons pour la caisse d'assurance-chômage, c'est nous qui devrions l'administrer. De cette façon, on établirait une structure qui conviendrait au pays.

M. Bevilacqua: Et seriez-vous prêts également à financer le déficit de l'assurance-chômage?

M. Dumoulin: À l'heure actuelle il est financé par le gouvernement fédéral sur la base d'un emprunt que le programme d'assurance-chômage devra rembourser. Si vous vous reportez au tableau de la CEIC, vous remarquerez qu'au

[Text]

not mistaken, there was a surplus, a huge surplus, about \$1.6 billion or something. If you get people back to work, then you will have a surplus, and the government will be paid back what it is financing at this moment.

For the construction industry, Bill C-113 is unacceptable. There are not many industries where you could have ten different separation slips within a period of one year.

• 0935

It puts a person in a situation where he might face a situation different to anybody else. There are employers who will say you are a productive worker, a good worker, and there are other employers who will say you are not a good employee. You do the same type of work on the construction site, but you work with different employers, which means different foremen, different superintendents. When you have 10 different slips of unemployment insurance within a period of a year, and one of those slips says you have been fired, or you quit because you were pressured to do an unsafe job, it means you lose everything you put into the unemployment program ever since you've been working.

It is unrealistic. It is unacceptable.

The Chairman: That is a question I had written down, too, from your initial presentation. I hope someone will say that to the minister and department officials to get this clarified when they appear before the committee. It is a valid point.

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): Thank you, Mr. Chairman.

Thank you, gentlemen, for your presentation. I went over it fairly quickly, but I think I have a pretty good idea of what you are suggesting.

Throughout the hearings we have heard testimony about the appeal level, that people have access to the appeal level, that people are being dealt with fairly, etc. I was very interested to hear that Mr. Belleville was a member of the board of referees. Are you currently on the board of referees?

Mr. Belleville: No.

Mr. Samson: When were you on the board of referees?

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): That would be a conflict of interest.

Mr. Samson: But he's not on it any more.

Mr. Belleville: We all know it would be a conflict of interest, if that was the point.

Mr. Samson: No, not now. Of course not. That's not the point. It would have been a conflict of interest if you were on the board.

Mr. Belleville: I don't know why. I represent the employees.

Mr. Samson: Was it very long ago?

Mr. Belleville: Yes. It was some time ago, about 20 years ago.

The Chairman: Mr. Samson, our clerk is a member of one of the unions presenting yesterday. That's a larger conflict of interest.

Mr. Samson: I was not trying to establish conflict. I was hoping he would be able to give us accurate testimony as to the length of the waiting period for a person, as a result of being denied at the agent level, to get a hearing at the board of referees. But I guess it is too long ago for him to comment on what the waiting period is today.

[Translation]

cours de l'année 1984-85, si je ne me trompe, il y avait un énorme excédent d'environ 1,6 milliards de dollars. Une politique d'emploi permettra de nouveau d'avoir un surplus et les dépenses engagées par le gouvernement pourront être remboursées.

Le projet de loi C-113 est inacceptable pour la construction. Il n'existe pas beaucoup d'autres secteurs où les travailleurs peuvent se retrouver avec 10 fiches de cessation d'emploi au cours d'une année.

La situation est donc tout à fait différente de celle des autres travailleurs. Certains employeurs vous diront que vous travaillez bien, d'autres diront que non. Dans la construction, on fait le même travail, mais pour des employeurs, des contremaîtres et des surveillants différents. Sur 10 fiches d'assurance-chômage d'une année, si une d'entre elles indique que vous avez été mis à pied ou que vous avez abandonné votre travail parce qu'on vous obligeait à le faire dans des conditions dangereuses, vous perdez le bénéfice de tout ce que vous avez versé à l'assurance-chômage depuis le début.

Ce n'est pas réaliste et c'est inacceptable.

Le président: C'est là une question que j'avais notée lors de votre exposé initial. J'espère que quelqu'un le signalera au ministre et aux hauts fonctionnaires afin qu'ils nous donnent certaines clarifications quand ils comparaitront. C'est un argument valable.

M. Samson (Timmins—Chapleau): Merci, monsieur le président.

Merci, messieurs, pour votre mémoire. Je l'ai parcouru assez rapidement, mais je crois bien comprendre ce que vous voulez dire.

Au cours des audiences, nous avons entendu parler de la question des appels, de la possibilité d'interjeter un appel, de la façon juste avec laquelle les gens sont traités, etc. J'ai appris avec intérêt que M. Belleville avait été membre d'un conseil arbitral. En faites-vous toujours partie?

M. Belleville: Non.

M. Samson: Quand en faisiez-vous partie?

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Il serait en conflit d'intérêts.

M. Samson: Mais il n'en fait plus partie.

M. Belleville: Nous savons tous que je serais en conflit d'intérêts, si c'est ce que vous vouliez dire.

M. Samson: Non, pas maintenant. Évidemment pas. Ce n'est pas ça. C'aurait été un conflit d'intérêts si vous en faisiez partie.

M. Belleville: Je ne vois pas pourquoi; je représente les employés.

M. Samson: En étiez-vous membre il y a très longtemps?

M. Belleville: Oui, il y a longtemps, environ 20 ans.

Le président: Monsieur Samson, notre greffier est membre d'un des syndicats qui comparaissent hier. Il s'agit là d'un conflit d'intérêts encore plus important.

M. Samson: Je n'essayais pas de prouver cela. Je souhaitais simplement avoir un témoignage précis sur la longueur des délais pour obtenir une audience au conseil arbitral quand on s'est vu refuser les prestations au premier palier. Cependant je suppose qu'il ne pourrait se prononcer sur les délais actuels, puisque cela remonte à tellement longtemps.

[Texte]

Perhaps one of the panel may have some experience and may have an idea of how long it takes between the time an agent gets a claim, denies it, and then the claimant goes to the board of referees. That waiting period for the appeal, how long is it? Does it take very long, do you know?

Mr. Dumoulin: We can't give you a straight answer. It is no use to tell you that it takes eight months if the average is two months. It depends on the case, and it depends on the documentation.

Mr. Samson: I was counting on Mr. Belleville's experience.

Mr. Belleville: It was too long ago. But let me tell you about my experience of sitting on the board. It is a revelation how some of these boards work. I talk to my colleagues who are currently sitting on boards, and no two boards sit the same way. A lot depends on the chairman.

The chairman I had come to every hearing with the number of people she was going to approve. That was astonishing to me. There were 10 cases and only a percentage could be approved. I once asked her which ones she had decided on. That is the type of thing we are faced with at the board level. I know that for a fact. That is not supposition. That is something I experienced. I was told that I would have a limited time to write my dissent. I couldn't go home and write my dissent. I had to write my dissent right there and then. That was astonishing, because we are dealing with people here, and we are dealing with cases. I saw, for example, people harassed, claimants harassed when they came before this level by certain individuals on the board.

• 0940

My point is simple. It's not easy for some people to defend themselves. If the onus is always on the claimant to prove his innocence, it is the reverse of our justice system in this country. I don't know where it came from other than the master-servant law that I know a little bit about. For the life of me, I can't understand.

That's why I mentioned the fact that I did sit at the board of referee level. I have some personal experience. It's not easy to prove your innocence. My heart went out to some of these women who felt intimidated before this board. I would go out of my way to make sure the person felt at ease before she even started, because there's great intimidation at this level. That's why this reverse onus is so hard on our people when they appear.

Mr. Chartrand: May I continue on that? With regard to the length of the case, I know sometimes it is long and sometimes it is short. It depends on where, which office, or something like that. But put yourself in the place of a worker who has to go in front of that board. It's like going to court for him. He's a worker. He's not used to that. With that law thing, we're going to have more and more cases in front of those boards. Then it's going to be lengthy. I don't have any doubt about that.

Mr. Samson: As you pointed out in your presentation, there may be good cause, but then they have to prove just cause, and the onus of proof is on the worker. You're right.

[Traduction]

Peut-être un autre témoin a-t-il de l'expérience en la matière et pourrait-il nous dire quelle est la longueur du délai entre le rejet d'une demande de prestations et l'intervention du conseil arbitral. Le délai est-il très long?

M. Dumoulin: Nous ne pourrions vous donner une réponse directe à cette question. Il ne sert à rien de vous dire que le délai est de huit mois s'il est en moyenne de deux mois. Tout dépend du cas et du dossier.

M. Samson: Je pensais pouvoir compter sur l'expérience de M. Belleville.

M. Belleville: Elle est trop ancienne. Mais je peux vous parler de mon expérience comme membre du conseil. C'était une véritable révélation que de voir comment certains d'entre eux fonctionnent. D'après mes collègues qui siègent à l'heure actuelle à de tels conseils, tous fonctionnent de façon différente. Cela dépend beaucoup du président.

La présidente de mon conseil savait avant chaque audience combien de demandes elle allait approuver. C'était incroyable. Sur 10 cas, seuls quelques uns pouvaient être approuvés. Je lui ai un jour demandé quels appels elle avait décidé d'accepter. C'est le genre de chose qui se passe au conseil arbitral. Et c'est un fait, ce n'est pas une supposition. Je l'ai vécu. On m'a dit que je ne disposais que de très peu de temps pour rédiger mon avis minoritaire. Je ne pouvais pas rentrer chez moi pour le rédiger. Je devais le faire sur les lieux. Cela m'a étonné, car il s'agit là de décisions qui touchent des personnes humaines. J'ai vu des prestataires harcelés par certains membres du conseil lors de leur comparution.

Je veux simplement dire que certaines personnes ont du mal à se défendre. Obliger les prestataires à prouver leur innocence, c'est aller à l'encontre du système judiciaire qui existe dans notre pays. Cela s'inspire plutôt des rapports entre maître et serviteur, une situation que je connais bien. Personnellement, je ne comprends vraiment pas pourquoi les choses se font comme cela.

J'ai donc une certaine expérience de ce qui se passe au conseil arbitral et c'est pourquoi je vous en ai parlé. Il n'est pas facile de prouver son innocence et j'éprouvais parfois de la compassion pour les femmes qui se sentaient intimidées devant le conseil. J'essayais de faire en sorte qu'elles se sentent à l'aise car il est très facile de se laisser intimider à ce niveau. C'est la raison pour laquelle ce renversement du fardeau de la preuve est tellement difficile à supporter pour les personnes qui interjettent appel.

M. Chartrand: Pourrais-je poursuivre? Cette procédure d'appel prend parfois beaucoup de temps, parfois peu. Tout dépend où on se trouve, à quel bureau on a affaire, etc. Cependant, mettez-vous à la place du travailleur qui doit se présenter devant ce conseil. C'est comme s'il comparait devant un tribunal. Il s'agit après tout d'un travailleur qui n'est pas habitué à ce genre de chose. Et avec la nouvelle loi, le conseil devra étudier beaucoup plus d'appels et les délais s'allongeront certainement, cela ne fait aucun doute.

M. Samson: Comme vous l'avez dit dans votre mémoire, le motif peut être valable, mais il faut pouvoir le prouver, et le fardeau de la preuve incombe au travailleur. Vous avez raison.

[Text]

I was looking at a newspaper this morning. For the record, it's the *Northern Ontario Business Report*, dated March 1993. It's from northern Ontario. Inside they show a picture, and I just want to refer to it for a moment. It's a picture of a young man looking for a job. He's in the unemployment office and he's looking at the board and the headline is "Unemployed struggled for freedom from assistance". The job board is empty. It's totally empty in the picture.

Mr. McCreath (South Shore): It's Bob Rae's Ontario.

Mr. Samson: The minister has alluded to the fact that there are a number of people who are leaving their employment perhaps for no reason whatsoever, other than the fact they want to be on unemployment insurance, they want to become couch potatoes.

In your membership, given the statistics in terms of building start-ups, in terms of job opportunities in your industry, how many of your members quit their jobs without any just cause, without any reason other than the fact they want to sit at home and become couch potatoes?

Mr. Dumoulin: Honestly, I would have to say I don't know of any. I'm from the province of Quebec, and I asked a question last week to the president of the CCQ in Quebec. As you're aware, there's a structure to cover the whole construction industry there. I used to be the director of the provincial council in Quebec. At that time, I was representing 150,000 construction workers in Quebec. Out of 150,000, maybe 110,000 were working.

I asked him the question last week of how many construction workers worked last month. I'm talking about the month of February. The answer was that 50,000 construction workers registered with the CCQ worked last month. That includes any worker who did an hour or more during that month. So you could cut off another maybe 10,000 who did just a week or a week and a half or five hours.

Construction workers, contrary to some people's thinking, want to work. They're looking for jobs. They're not afraid. You go to job sites sometimes, you're going to be there for five days. You go and shut down. I don't know if you know what it is, but a shut-down lasts a weekend. You leave on Friday. You finish on Monday morning. That's the nature of the industry.

With a bill like this, you're destroying their possibility to benefit. This is what we're doing here. I think it's a major problem for our industry.

● 0945

Mr. Samson: Mr. Dumoulin, let me tell you that I do know a little bit about the construction industry. I'm a plumber. I did work in construction.

Mr. Dumoulin: So you know what I'm talking about.

Mr. Samson: I did insulation, using asbestos and—

Mr. Chartrand: You'd better check your lungs.

Mr. Samson: Yes, I know that and I'm just at the right age about now. It has a 30-year latency period, and I'm about there now.

The Chairman: At least you're looking healthier than you did on Monday when we started.

[Translation]

Je regardais un journal ce matin. Je signale qu'il s'agit du *Northern Ontario Business Report* de mars 93. C'est une publication du nord de l'Ontario. Il y a une photo sur laquelle on peut voir un jeune demandeur d'emploi qui regarde le tableau du bureau d'assurance-chômage. Le titre de l'article est: «Les sans emplois se battent pour ne plus avoir besoin d'aide». On voit sur la photo que le tableau est complètement vide.

M. McCreath (South Shore): C'est l'Ontario de Bob Rae.

M. Samson: Le ministre a fait allusion au fait que nombre de travailleurs quittent leur emploi parfois sans raison, simplement parce qu'ils veulent bénéficier de l'assurance-chômage, qu'ils veulent se la couler douce.

Étant donné le nombre de mises en chantier et les possibilités d'emploi dans votre secteur, combien de vos membres quittent-ils leur emploi sans motif valable, tout simplement parce qu'ils veulent rester chez eux et se la couler douce.

M. Dumoulin: Franchement, je n'en connais aucun. Je suis du Québec et j'ai posé une question la semaine dernière au président de la CCQ. Comme vous le savez cet organisme chapeaute tout le secteur de l'industrie de la construction au Québec. J'ai moi-même été directeur de ce conseil provincial. À l'époque, je représentais 150 000 travailleurs de la construction du Québec, dont peut-être 110 000 étaient employés.

Je lui ai demandé la semaine dernière combien de travailleurs de la construction travaillaient le mois passé, en février. Il m'a dit que 50 000 travailleurs de la construction inscrits à la CCQ travaillaient le mois dernier. Cela comprend tous ceux qui ont travaillé pendant une heure ou plus au cours de ce mois. On pourrait donc supprimer de ce nombre encore une dizaine de milliers qui n'ont travaillé que pendant une semaine, une semaine et demie ou cinq heures.

Les travailleurs de la construction, contrairement à ce que certaines personnes pourraient penser, désirent travailler. Ils sont à la recherche de travail, ils n'ont pas peur de travailler, même pendant très peu de temps, cinq jours ou parfois même une fin de semaine, du vendredi au lundi matin. C'est comme cela dans notre secteur.

Avec une nouvelle loi comme celle-ci, on leur supprime toute possibilité d'obtenir l'assurance-chômage. C'est ce qui va se passer, et c'est un grave problème pour notre secteur.

M. Samson: Monsieur Dumoulin, permettez-moi de vous dire que je connais un petit peu le bâtiment. J'ai travaillé comme plombier sur des chantiers.

M. Dumoulin: Vous savez donc de quoi je parle.

M. Samson: J'ai aussi posé de l'isolant à l'amiante et . . .

M. Chartrand: Vous devriez faire examiner vos poumons.

M. Samson: Oui, je le sais et je suis presque arrivé à l'âge critique. La période de latence est de trente ans et j'y suis presque.

Le président: Vous avez quand même l'air en meilleure santé que lundi quand nous avons commencé.

[Texte]

Mr. Samson: We talk about health and safety on the job and we talk about people refusing to work. Yes, they can impose Bill C-70, which was in part thanks to the NDP, for the benefit of my hon. member across the table. They have the right to refuse unsafe working conditions.

But would a worker be more likely to tolerate an intolerable situation, given the situation that exists in the industry today? In fact, wouldn't the employer have more power, if I can use that term, over an employee to insist that they perhaps bend the rules quite a bit more than what they should in terms of working unsafely? This would put them in a compromising situation. There could be the threat that if they did leave their job they could lose all their benefits. Does that exist?

Mr. Dumoulin: Yes, that's exactly what we're saying in our presentation and it's exactly what's going to happen. We're not guessing that it's going to happen. It's going to get worse than it is because of a bill like this giving the employer an extra tool to hit the employees. We have to put it this way. That's what it is. Even now, on occasion, workers are forced to work in an unsafe place. Some of them quit, some of them use the legislation that tells them that they can refuse, but some of them don't. Then you have accidents, you have deaths, you have whatever. This piece of legislation is a tool for the employers in the construction industry to force the employees to work in unsafe situations.

Mr. Samson: May I conclude by saying that you're not saying that all employers would do that—

Mr. Dumoulin: No, no, no. I'm not saying that at all.

Mr. Samson: —but it does open the opportunity.

Mr. Belleville: Mr. Chairman, one of the things you must remember is that, when you use the term employer in the construction industry, you're not talking about the guy that pays the cheque. You're talking about the superintendents and the foremen who call the shots on the site.

Mr. Samson: The power brokers.

Mr. Belleville: They're the ones who decide who is going to be laid off or fired, for whatever reason, right or wrong. In most cases it is not the employer that decides, but someone down the ladder. That's where the conflict and the subjectiveness of this issue of cause comes into play, and that's the seriousness of the problem.

Mr. Chartrand: With regard to the safety issue, I think that even now, before Bill C-113, workers are afraid in construction to say they will not do that because it is unsafe. Two years later, this guy might have to come back to work for this contractor—he's done.

Mr. Dumoulin: It's going to be hard.

Mr. Chartrand: It's going to be worse with this system.

The Chairman: Thank you very much. We should move on. I was accused by Mr. Samson yesterday of being very slack in my timekeeping. I'd like to point out to him that's the longest 10 minutes we've had since we've started this committee hearing.

Mr. Samson: I do appreciate it, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. McCreath, please.

[Traduction]

M. Samson: Nous parlons d'hygiène et de sécurité au travail et de gens qui refusent de travailler. Oui, ils peuvent imposer le projet de Loi C-70, dont on peut en partie remercier le NPD je me permet de le signaler à mes honorables amis de l'autre côté de la table. Ils ont le droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses.

Mais un ouvrier est-il plus susceptible de tolérer une situation intolérable vu l'état actuel de ce secteur? Ces nouvelles dispositions ne donneraient-elles pas en quelque sorte plus de pouvoir aux employeurs pour forcer les employés à ignorer peut-être un peu plus les règles de sécurité? Leur situation serait très délicate. En quittant volontairement leur emploi ils seraient menacés de perdre toutes leurs prestations. Est-ce une possibilité?

M. Dumoulin: Oui, c'est exactement ce que nous disons dans notre mémoire et c'est exactement ce qui va arriver. Ce n'est pas une simple supposition. La situation va empirer parce qu'un projet de loi comme celui-ci donne à l'employeur un moyen supplémentaire de contrôler ses employés. C'est ainsi et pas autrement. Il arrive même aujourd'hui qu'à l'occasion des ouvriers soient obligés de travailler dans des conditions dangereuses. Certains partent, certains invoquent la loi qui leur donne le droit de refuser de travailler dans de telles conditions, d'autres ne disent rien. C'est alors qu'il y a des accidents, des morts, etc. Cette mesure législative est un moyen qui permettra aux employeurs du bâtiment d'imposer à leurs ouvriers de travailler dans des conditions dangereuses.

M. Samson: Puis-je en déduire que vous ne dites pas que tous les employeurs le feraient. . .

M. Dumoulin: Non, non. Ce n'est pas du tout ce que je dis.

M. Samson: . . . Mais la porte est ouverte.

M. Belleville: Monsieur le président, une des choses qu'il ne faut pas oublier est que, lorsque l'on parle d'employeur dans le bâtiment, on ne parle pas de celui qui signe les chèques. On parle des chefs de chantier et des contremaîtres qui sont tout-puissants sur les chantiers.

M. Samson: Les vrais patrons.

M. Belleville: Ce sont eux qui décident, comme bon leur semble, à tort ou à raison, des renvois ou des congédiements. Dans la majorité des cas, ce n'est pas l'employeur qui décide mais quelqu'un d'autre à un échelon inférieur. C'est à ce niveau que se situe le problème de conflit et de subjectivité en matière de validité des motifs et c'est ce qui en fait un problème grave.

M. Chartrand: En matière de sécurité, même actuellement, sans projet de Loi C-113, les ouvriers du bâtiment hésitent à refuser de travailler parce que les conditions sont dangereuses. Si deux ans plus tard ils se retrouvent devant le même entrepreneur—pas de travail.

M. Dumoulin: Ça va être dur.

M. Chartrand: Ce sera encore plus dur avec ce système.

Le président: Merci beaucoup. Ne perdons pas de temps. M. Samson m'a accusé hier d'être mauvais chronomètreur. J'aimerais lui signaler qu'il a bénéficié des dix minutes les plus longues depuis le début de nos audiences.

M. Samson: Je vous en sais gré, monsieur le président.

Le président: Monsieur McCreath, s'il vous plaît.

[Text]

Mr. McCreath: Mr. Samson's interventions are always interesting.

Gentlemen, I thank you for being with us this morning, and I've listened with great care and attentiveness. I want to ask about some of the issues you've raised and some of the questions.

First of all, what percentage of your membership are women?

Mr. Belleville: Every association varies. It's very difficult to say how many women—

Mr. McCreath: Is it 50%, 10%, roughly?

Mr. Dumoulin: No. Let's not overdo it. It's not 50% within the construction industry, but women are welcome in the construction industry. There was never any place within the construction industry where they were not allowed to go, but they have to go through the apprenticeships, just as the men do.

Mr. McCreath: Granted, all I—

Mr. Dumoulin: I don't have the percentage because it's based per trade. I am a carpenter, but I don't have the percentage.

• 0950

Mr. McCreath: I was curious about that.

Second, do your unions have an automatic check-off to the NDP?

Mr. Dumoulin: Not in the construction industry. Maybe some of our trade does, but not in the construction industry.

Mr. McCreath: I want to ask you about two things. First, I want to ask you about your statement in the brief. You've come back to it a number of times, about the government and its involvement in UI. I took down a quote: "If we pay the shot, we should call the shot". A lot of people would agree with that.

One way to do that of course is to simply privatize the whole system. Would you endorse taking it away from government altogether? Why not set up a system that is your own system? It could be run by yourselves and the employers and removed from government altogether. Would you agree with that?

Mr. Belleville: I don't know that the government can wash its hands like Pilate, but—

Mr. McCreath: It's not a matter of washing the hands. You're saying that you should run the system—

Mr. Belleville: I think the government has some—

Mr. McCreath: So my question is, why not then make it your system?

Mr. Dumoulin: We're saying that we should control the UI system. We don't have any problem with what's existing now.

Mr. McCreath: Then why not run it and pay for it?

Mr. Dumoulin: That's what we're doing. We're paying for it, but we don't have any say. That's what's happening now. On top of that, we were opposed to the changes in Bill C-21.

[Translation]

M. McCreath: Les interventions de M. Samson sont toujours intéressantes.

Messieurs, je vous remercie d'être parmi nous ce matin, et je vous ai écoutés avec grand soin et grande attention. J'aimerais revenir sur certaines des questions que vous avez évoquées.

Pour commencer, quel est le pourcentage de femmes dans vos rangs?

M. Belleville: Cela varie d'association à association. Il est très difficile de dire combien de femmes. . .

M. McCreath: 50 p. 100, 10 p. 100, en gros?

M. Dumoulin: Non, n'exagérons pas. Il n'y a pas 50 p. 100 de femmes dans le bâtiment, mais elles y sont les bienvenues. Aucun emploi dans l'industrie ne leur a jamais été interdit, mais il leur faut suivre les cours d'apprentissage tout comme les hommes.

M. McCreath: D'accord, mais je. . .

M. Dumoulin: Je n'ai pas le pourcentage parce que c'est par métier. Je suis charpentier, mais je n'ai pas le pourcentage.

M. McCreath: Simple curiosité.

Deuxièmement, vos syndicats sont-ils automatiquement affiliés au NDP?

M. Dumoulin: Pas dans le bâtiment. Peut-être certains de nos métiers, mais pas dans le bâtiment.

M. McCreath: Je tiens à vous poser deux questions. Premièrement, je tiens à vous poser une question au sujet de ce que vous répétez à plusieurs reprises dans votre mémoire concernant la participation du gouvernement à l'assurance-chômage: puisque c'est vous qui payez, c'est à vous de fixer les règles. Cela me semble logique.

Une solution, bien entendu, est de simplement privatiser tout le système. Seriez-vous d'accord pour tout soustraire à l'empire du gouvernement? Pourquoi ne pas créer votre propre système? Vous pourriez l'administrer vous-même avec les employeurs sans intervention du gouvernement. Seriez-vous d'accord?

M. Belleville: Je ne sais pas si le gouvernement peut s'en laver les mains comme Pilate, mais. . .

M. McCreath: Il ne s'agit pas de s'en laver les mains. Vous dites que vous devriez administrer le système. . .

M. Belleville: Je crois que le gouvernement a certainement. . .

M. McCreath: Pourquoi ne pas vous en charger vous-même?

M. Dumoulin: Nous disons que nous devrions contrôler l'assurance-chômage. Le régime actuel ne nous pose pas de problème.

M. McCreath: Pourquoi dans ce cas ne pas l'administrer et le financer?

M. Dumoulin: C'est ce que nous faisons. Nous le finançons mais nous n'avons pas notre mot à dire. C'est ce qui se passe actuellement. En plus, nous étions contre les modifications contenues dans le projet de loi C-21.

[Texte]

Mr. McCreath: You said that, but—

Mr. Dumoulin: Yesterday, as a matter of fact, there was a report that came out from the CLMPC and its economic structuring committee—

Mr. McCreath: With respect, sir—

Mr. Dumoulin: I'd like to talk about this.

Mr. McCreath: No, but I mean, I—

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Mr. Chairman, could the witness answer the questions, please.

Mr. McCreath: Well, I wish he would. I have limited time and I'd like to ask some questions. Feel free to speak about that at another time. The logic of what you're saying is, why not privatize the system? I'm just simply asking, would you endorse that or not?

Mr. Dumoulin: We would endorse controlling the program. That's what we would endorse.

Mr. McCreath: But would you endorse privatizing the system?

Mr. Dumoulin: I'm not talking about privatizing, I'm talking about—

Mr. McCreath: Is that a no or a yes?

Mr. Robitaille (Terrebonne): Answer the question.

Mr. Dumoulin: I said we endorse controlling the system within the existing mechanism.

Mr. McCreath: But having it underwritten by the government, then.

Mr. Dumoulin: Not controlled by the government.

Mr. McCreath: No, but financially underwritten is the implication of what you're saying.

Mr. Belleville: The government obviously has some responsibilities to the workers of this country. You can be in a tripartite situation without having control. We're saying that if you're going to be in the tripartite situation, then keep your hands out of the till. That's what we're saying. We're saying, for example, that the training expenditures were not proper expenditures. The UI fund is for the unemployed and not for training. As we said all along, we're for training, and we're the world's best trainers in the construction industry.

Mr. McCreath: As you said earlier, that's from Bill C-21, and that is not the bill before us.

Mr. Belleville: The training should come out of the general funds, not the UI fund.

Mr. McCreath: As you said, that's from Bill C-21, on which I know Mr. Allmand is an expert, because we spent a lot of time on that. The point I was trying to establish is whether in fact you really mean what you say when you say if you pay for it you should call the shots. The logical extension of that is to privatize the thing and turn it over to you completely. You say, no, you don't want to do that because in the final analysis, you want the government to underwrite the cost.

[Traduction]

M. McCreath: Vous l'avez déjà dit, mais. . .

M. Dumoulin: Hier, d'ailleurs, un rapport a été publié par le CCMTF et son comité de structuration économique. . .

M. McCreath: Sauf votre respect, monsieur. . .

M. Dumoulin: J'aimerais en parler.

M. McCreath: Non, mais un instant, je. . .

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Monsieur le président, le témoin pourrait-il répondre aux questions, s'il vous plaît.

M. McCreath: J'aimerais qu'il le fasse. Mon temps est limité et j'aimerais poser quelques questions. Libre à vous d'aborder cette question plus tard. Si je suis votre logique, pourquoi ne pas privatiser le système? Je vous demande simplement si vous seriez ou non d'accord?

M. Dumoulin: Nous sommes d'accord pour contrôler le programme. Sur ce point nous sommes d'accord.

M. McCreath: Mais seriez-vous d'accord pour privatiser le système?

M. Dumoulin: Je ne parle pas de privatisation, je parle. . .

M. McCreath: Est-ce oui ou non?

M. Robitaille (Terrebonne): Répondez à la question.

M. Dumoulin: J'ai dit que nous souhaitions contrôler le système dans son cadre actuel.

M. McCreath: Mais à condition qu'il soit garanti par le gouvernement.

M. Dumoulin: Mais pas contrôlé par le gouvernement.

M. McCreath: Non, mais garanti financièrement par le gouvernement, c'est ce qui ressort de vos propos.

M. Belleville: Il est évident que le gouvernement a certaines responsabilités envers les travailleurs de ce pays. On peut être dans une situation tripartite sans exercer de contrôle. Nous disons que, s'il y a une situation tripartite, le gouvernement ne doit pas plonger dans la caisse. C'est ce que nous disons. Nous disons, par exemple, que la formation n'a pas à être financée par cette caisse. La caisse d'assurance-chômage est pour les chômeurs et non pas pour la formation. Nous avons toujours dit que nous étions pour la formation et que, dans l'industrie du bâtiment, nous sommes les meilleurs formateurs du monde.

M. McCreath: Comme vous l'avez dit tout à l'heure, c'est le résultat du projet de loi C-21, pas de celui dont nous sommes saisis.

M. Belleville: La formation devrait être financée par les recettes générales et non pas par la caisse d'assurance-chômage.

M. McCreath: Comme vous l'avez dit, c'est une conséquence du projet de loi C-21, dont M. Allmand est un des spécialistes, je le sais, car nous y avons consacré beaucoup de temps. Je voulais simplement déterminer si, quand vous dites qu'à partir du moment où vous financez ce programme, vous devriez en fixer les règles, vous le pensez vraiment. Dans une telle perspective, il me semblerait logique de le privatiser et de vous en confier toute la responsabilité. Vous me dites que non, que vous ne le voulez pas, parce qu'en dernière analyse vous voulez que le gouvernement en garantisse le coût.

[Text]

If the government, in the final analysis, is going to bear the financial burden, why shouldn't the government, in the final analysis, have some say in the system? I don't understand the logic to that.

Mr. Belleville: With due respect, Mr. Chairman, we never said that at all. In a tripartite system, the people who pay the shot call the shot. That's what we're talking about. The government does have an obligation to oversee, obviously, and a responsibility to oversee. But the players are now the employer and the employee. We're saying that in this scenario, we are the people who should be formulating the policy. There should be no expenditures of funds that do not have the approval of the people who pay for the UIC. There should be no removal of funds for anything but unemployed workers.

Mr. McCreath: I understand that you're saying that. I listened to that before. There's obviously a difference of philosophy. In effect, what you are arguing is that unemployment insurance should be simply income replacement. It's the philosophy of this government—with which I suspect you may not agree—that in fact what is important to somebody who is unemployed is becoming employed again. If you have a situation of habitual unemployment, one of the ways to deal with that is to have an active system of unemployment insurance that enables people to prepare themselves to find employment that is available.

● 0955

Mr. Belleville: I agree.

Mr. McCreath: That's the whole concept. But that's also Bill C-21.

I want to come back to—

Mr. Belleville: No. Wait a minute. You raised the point.

Mr. McCreath: You raised the point.

Mr. Dumoulin: I'd like to answer what I started to answer before, because I think this is really important. We're talking about controlling the UI system. You have this sheet of paper that I circulated, which comes from this report. Why is it that employers and labourers together agree that UI should only be used for income support and the government is using UI money, introducing it in training? They are spending billions of dollars.

Mr. McCreath: I just gave you the answer to that question. But you don't agree with the answer. That's fair ball. You don't have to.

Mr. Belleville: We don't agree with the removal of the moneys from the UI fund. We agree that it should come from general funds.

Mr. McCreath: I got the impression that was your view. I respect that.

Mr. Belleville: Okay.

Mr. McCreath: You've given some anecdotal evidence and hypothesized some very reasonable concerns with respect to the application of the concept of just cause. In particular, you spoke about people who might leave in anticipation of alternative employment. Indeed, moments ago, a gentleman spoke about health and safety. I think the concerns you raise are absolutely legitimate.

[Translation]

Si le gouvernement, en dernière analyse, doit en supporter la charge financière, pourquoi, en dernière analyse, ne devrait-il pas avoir son mot à dire? Je ne comprends pas votre logique.

M. Belleville: Sauf votre respect, monsieur le président, nous n'avons jamais dit cela. Dans un système tripartite, ce sont ceux qui paient qui doivent fixer les règles. C'est ce que nous disons. Le gouvernement a une obligation de supervision, de toute évidence, et une responsabilité de supervision. Mais les acteurs actuellement sont les employeurs et les employés. Nous disons que, dans ce cas de figure, c'est nous qui devrions formuler la politique. Cette caisse ne devrait pas financer des dépenses sans l'approbation de ceux qui l'alimentent. Les fonds qui y sont prélevés ne devraient être destinés qu'aux chômeurs.

M. McCreath: Je comprends fort bien ce que vous dites. Vous l'avez déjà dit. De toute évidence, nos points de vue divergent. Cela revient à dire que l'assurance-chômage devrait simplement se substituer au revenu. Le credo de ce gouvernement, auquel vous n'adhérez sans doute pas, c'est que l'important, pour celui qui est sans emploi, est d'en retrouver un. L'un des remèdes au chômage chronique, c'est un système dynamique d'assurance-chômage qui mette les gens en mesure de se préparer à occuper un emploi disponible.

M. Belleville: Je suis d'accord avec cela.

M. McCreath: C'est là le principe sur lequel le projet de loi repose, tout comme le projet de Loi C-21.

Je voudrais revenir à. . .

M. Belleville: Un instant, s'il vous plaît, vous avez soulevé cette question.

M. McCreath: C'est vous qui l'avez soulevée.

M. Dumoulin: J'ai été interrompu dans ma réponse et je voudrais la terminer, parce que cela me paraît important. Nous parlons d'une prise en mains du régime d'assurance-chômage. Vous avez vu la page de ce rapport que j'ai diffusée. Comment se fait-il qu'employeurs et employés conviennent que l'assurance-chômage devrait servir uniquement de soutien du revenu, alors que le gouvernement dépense des milliards de cet argent pour la formation?

M. McCreath: Je viens de vous donner la réponse à cette question, mais vous n'êtes pas d'accord. C'est votre droit, ce n'est que justice.

M. Belleville: Nous ne sommes pas d'accord pour que les fonds qui sont utilisés à cet effet soient prélevés sur l'assurance-chômage. Ils devraient provenir du Trésor public.

M. McCreath: J'avais l'impression que c'était là votre opinion, et je m'incline.

M. Belleville: Très bien.

M. McCreath: Vous nous avez cité des cas et vous avez émis des doutes très valables sur l'application de la notion de justification, mentionnant en particulier le cas de ceux qui quittent un emploi dans l'attente d'un autre. Il y a quelques instants encore, quelqu'un a mentionné des motifs de santé et sécurité. Ce sont là des inquiétudes qui me paraissent tout à fait légitimes.

[Texte]

One of the things that has amazed me in the discussion of Bill C-113 is that so much of the discussion has really had nothing to do with Bill C-113. If anything, when comparing Bill C-113 with the status quo, from a legislative point of view, it expands the opportunity for individuals to establish just cause.

I would like to ask you a question with regard to this concept of voluntary quitters. Are there circumstances where you would endorse the abrogation of right by a voluntary quitter? Let's say somebody decides—to use Mr. Samson's example—that he wants to go hunting for the month of November, so he is going to quit his job, or he wants to be a couch potato. Are there circumstances in which you would endorse cutting somebody off simply because the person says they don't feel like working? They're going to take some time off. Or do you think it should be the right of a worker to say they don't want to work and will take time off?

I would say that most reasonable people would agree with all of the circumstances you're describing, as we do. That's why we've tried to write it in here, to broaden the definition of just cause to be inclusive of reasonable circumstances.

Mr. Dumoulin: A worker who works in the construction industry might ask his employer for a couple of days off to go hunting or to go fishing. In a lot of cases the employer will give him the time off. That is not the problem. The problem is what we've explained. It's there and it's a reality. Trying to find some sort of exception where a guy would quit to go fishing—I don't believe there are any individuals who would do this, at least I am not aware of any. Quitting his job to go fishing—

Mr. McCreath: Are you saying there is no circumstance where a worker would voluntarily leave his job? You said earlier you didn't know of any in your experience—

Mr. Dumoulin: Sure there is. The reason why he would do this—

Mrs. Sparrow: But they're covered.

Mr. Dumoulin: We explained how he would do this, voluntary quitting.

Mr. McCreath: What this legislation does is two things in this regard. First, it broadens the legislative base for establishing just cause, which I would have thought was a concept you would support. Second, it changes the penalty for voluntary quitting. There already is a penalty for voluntary quitting. It makes that penalty more severe. So what the legislation is addressing is the issue of the severity of the penalty, not the establishment of just cause. If anything, I would have thought this legislation in fact broadens the scope for establishing just cause. Is that not true?

Mr. Belleville: That's not true.

Mr. Dumoulin: No.

Mr. Belleville: That's not true, sir. If you look at the regulations under the current legislation—

Mr. McCreath: What I read before me is—

Mr. Belleville: Well, you asked the question. May I respond?

Mr. McCreath: Yes.

[Traduction]

L'une des choses qui m'étonne beaucoup dans les discussions soulevées autour du projet de Loi C-113, c'est qu'elles sont souvent sans lien aucun avec lui. En effet, par rapport à la situation actuelle, le projet de Loi C-113 représente plutôt une amélioration, parce qu'il multiplie les justifications de départs volontaires.

À propos de cette notion de départ volontaire, j'aimerais vous poser une question: existe-t-il des circonstances dans lesquelles vous accepteriez que celui qui quitte volontairement son emploi perde ses droits? Imaginons, pour reprendre l'exemple de M. Samson, que quelqu'un veuille aller à la chasse pendant le mois de novembre, ou veuille simplement se la couler douce. Y a-t-il des circonstances dans lesquelles vous approuveriez qu'une personne perde ses droits parce qu'elle ne se sent pas l'envie de travailler et a envie de prendre des vacances, ou pensez-vous que le travailleur ait le droit de dire qu'il n'a pas envie de travailler, qu'il veut avoir du temps à soi?

La plupart des gens raisonnables seraient d'accord, et nous le sommes, avec les circonstances que vous évoquez et c'est pourquoi nous avons essayé, dans ce projet de loi, d'élargir la notion de justification pour tenir compte de circonstances où il peut y avoir motif valable.

M. Dumoulin: Il peut arriver qu'un ouvrier de la construction demande à son employeur quelques jours de libres pour aller chasser ou pêcher, et souvent l'employeur les lui accordera. Là n'est pas le problème, il est comme nous vous l'avons exposé, et c'est une réalité. Vous vous attachez au cas exceptionnel d'une personne qui quitterait son emploi pour aller pêcher,—je ne crois pas qu'il y ait des gens qui feraient cela et je n'en connais pas. Quitter un emploi pour aller à la pêche. . .

M. McCreath: Prétendez-vous qu'aucun travailleur ne quitte jamais volontairement son emploi? Vous disiez tout à l'heure que vous n'en connaissiez pas. . .

M. Dumoulin: Il y en a certainement, mais la raison pour laquelle un homme ferait cela. . .

Mme Sparrow: Mais il est couvert par l'assurance.

M. Dumoulin: Nous avons expliqué comment il procéderait: il quitterait volontairement son emploi.

M. McCreath: L'objet de la loi à cet égard est double: d'abord, elle élargit la notion de justification, et vous devriez, il me semble, être en faveur de cela; en second lieu, elle modifie la pénalité pour ceux qui quittent volontairement leur emploi. Il en existe d'ores et déjà une, mais ce projet de loi l'alourdit. Ce projet de loi renforce donc la pénalité, mais il ne rend pas plus difficile de trouver une justification à un départ volontaire; c'est en fait plutôt le contraire, n'est-ce pas?

M. Belleville: Non, ce n'est pas vrai.

M. Dumoulin: Non.

M. Belleville: Ce n'est pas vrai, monsieur. Si vous examinez le règlement dans le cadre de la loi actuelle. . .

M. McCreath: Ce que j'ai sous les yeux, c'est. . .

M. Belleville: Vous me posiez une question, me permettez-vous d'y répondre?

M. McCreath: Certainement.

[Text]

The Chairman: Mr. McCreath has asked his last question. The last word goes to the witnesses.

[Translation]

Le président: M. McCreath a posé sa dernière question, le dernier mot revient aux témoins.

• 1000

Mr. Belleville: I mean, that's the fallacy that's being portrayed, that the regulations under the current legislation are almost identical to your amendments. All you've done is move the regulations into the act, but the actual real life out there, the board of referees and the appeals board, are based on the regulations, which in fact list these things. All you've done is to shift them, and now you're making Canadians think you've changed the bill.

You haven't changed the thing in itself, because it was already in the regulations. You haven't expanded the opportunity. All you've done is to shift them from the regulations into the act, which is something entirely different. As far as the penalties are concerned, the penalties do not even fit the crime. You've gone from corporal punishment to capital punishment, and for this government I think that's unacceptable.

Mr. Allmand: Yesterday we exploded the myth that the purpose of this bill was abuse of the system, because the officials, when they were before us, admitted that under the present 7- to 12-week penalty provision it was very rare that anybody got the full 12 weeks, that the average, as my colleague pointed out, was only 8-point-something weeks. The purpose of this bill is not that the system was being abused. If there was real abuse, the referees and the officials would be giving more up to the 12-week penalty, and they weren't doing that.

Therefore we asked the officials what was the real reason for the bill. They said financial, it wasn't abuse. They admitted yesterday it wasn't abuse. It was financial.

Why is it financial? In 1990, with Bill C-21, there was a \$2.5-billion surplus in the fund. The government needed money for training. It didn't want to take it out of general tax revenue. It hijacked the unemployment insurance fund to pay for training. We're all for training. You're for training, I'm for training, but we believe training, like education, should be paid by all the people in Canada, not just workers and not just employers.

By the way, before Bill C-21, in good times the unemployment insurance fund had a surplus, in bad times it had a deficit, but in the long run it more or less evened out with the contribution of the government, because the government used to pay into the fund at that time. When there was high unemployment, it paid in. Now the government doesn't pay in any money. The whole burden is left with the employers and the employees.

Since the main reason for the deficit is training, which should be paid in other ways, how much does your union benefit from the training in that fund? Are construction workers getting a lot of assistance for training out of that fund? What's your attitude towards training?

M. Belleville: C'est ce que vous voulez nous faire accroire, à savoir que le règlement, dans le cadre de la loi actuelle, et vos amendements reviennent pratiquement au même. Vous n'avez donc fait qu'incorporer le règlement à la loi, mais là où les choses se passent en réalité, à savoir les Conseils d'arbitrage et les commissions d'appel, c'est le règlement qui compte et il contient ces dispositions. Vous n'avez fait que les inclure dans la loi, et vous voulez maintenant faire croire aux Canadiens que vous l'avez modifiée.

Vous n'avez rien modifié du tout, parce que tout cela existait déjà dans le règlement; vous n'en avez donc pas élargi la portée, vous l'avez simplement fait passer dans la loi, ce qui est tout autre chose. Mais la peine n'est plus proportionnelle au délit; d'un châtiment corporel, vous êtes passé à la peine capitale, et cela me paraît indigne de ce gouvernement.

M. Allmand: Nous avons dégonflé le bluff, hier, d'après lequel le projet de loi visait à empêcher les abus. En effet, les hauts-fonctionnaires qui ont comparu devant nous ont reconnu qu'avec la pénalité actuelle de sept à douze semaines, il était très rare que quelqu'un obtienne douze semaines et que la moyenne, comme l'a montré mon collègue, dépassait à peine huit semaines. Non, ce n'est pas pour empêcher les abus que le projet de loi a été conçu, car s'il y avait vraiment des abus, les arbitres et autres fonctionnaires tendraient davantage à infliger une pénalité de douze semaines et ils ne le faisaient pas.

Nous avons donc demandé aux hauts-fonctionnaires la véritable raison d'être de ce projet de loi, et ils ont reconnu qu'il répondait à des motifs financiers et non pas à un désir de contrer les abus.

Quels motifs financier? En 1990, avec le projet de loi C-21, il y avait un excédent de 2,5 milliards de dollars dans le fonds. Le gouvernement, qui avait besoin d'argent pour la formation, ne voulait pas puiser dans le Trésor public et il a mis la main dans le fonds d'assurance-chômage pour financer la formation. La formation fait l'unanimité, qui pourrait être contre? Or, nous pensons que, comme l'éducation, elle devrait être payée par tous les Canadiens et pas simplement par les employeurs et les employés.

À ce propos, avant la promulgation du projet de loi C-21, le fonds d'assurance-chômage présentait un excédent en période de prospérité, un déficit quand l'économie battait de l'aile, mais à la longue, grâce à la contribution du gouvernement—qui, à l'époque, aidait à alimenter le fonds—, un équilibre s'établissait. Quand le taux de chômage était élevé, le gouvernement venait à la rescousse. Alors qu'à présent, il ne verse plus rien et le fardeau tout entier repose sur les épaules des employés et des employeurs.

Puisque c'est la formation qui est la principale raison de ce déficit et qu'elle devrait être financée autrement, dans quelle mesure votre syndicat bénéficie-t-il de la formation? Y a-t-il beaucoup d'ouvriers de la construction dont ce fonds facilite la formation? Quelle est votre attitude à l'égard de la formation.

[Texte]

When we opposed Bill C-21, the Tories kept saying we were against training. We're not against training. I don't think you're against training. What's your attitude? That's the real reason for the deficit. They're paying for training out of the fund when it should be for getting people through their period of unemployment.

What's your attitude on who should pay for training, and secondly, do you get much benefit out of the unemployment insurance moneys for training as construction workers?

Mr. Dumoulin: With regard to training within the construction industry, we have a check-off system with different trades, which is paid at 10¢ an hour or whatever, and they do their own training. You're talking apprenticeship, and training is a different ball game.

Mr. Allmand: Does construction benefit from the unemployment insurance?

Mr. Dumoulin: It's paid by the industry. It's paid by each of the employers and the employees. You had an organization that came here at the beginning of the week telling you that they've spent \$5 million for a building. I mean, this is one trade, one local union, the IBEW, and you also have the labour that's spent, and I don't know how much money in regard to training. They have check-offs across this country.

The money used from UI transferred to training doesn't get into the hands of the construction industry as much as other industries that don't do any training at all, or don't spend any money.

That's what we feel about training, because we feel we've already got a system in place. We pay for it, and now the government is transferring our UI money for training. We are not getting the fair share of the pie when it comes to that money, because we already put a lot of money into training. When I say a lot of money, it is a lot of money.

• 1005

Mr. Allmand: Do you think training should be paid in those ways but not by the unemployment insurance program?

Mr. Dumoulin: We feel it should be the way it was before. The general fund was paying for training and so was industry, not the UI.

The Chairman: We have remained consistent. When I have asked someone to share time, in all three cases no one has agreed, so in fairness and because—

Mr. Allmand: You shouldn't have such short hearings.

The Chairman: —we are sitting until 9 p.m. I do want to try to keep us on schedule.

Mr. Allmand: If you were not pushing this through in a week, we wouldn't have this problem.

The Chairman: Order, please, Mr. Allmand. We will allow a single question from Mr. Robitaille.

Mr. Allmand: It is rather important legislation.

Mrs. Sparrow: Order.

[Traduction]

Lorsque nous nous élevions contre le projet de loi C-21, les conservateurs nous accusaient de nous opposer à la formation. Rien n'est moins vrai et vous n'êtes pas non plus, je pense, contre la formation. Mais qu'en pensez-vous? C'est là la vraie cause du déficit. Le fonds est utilisé pour la formation alors qu'il devrait l'être pour aider les gens à survivre en période de chômage.

Qui, à votre avis, devrait financer la formation? Et, deuxièmement, le fonds contribue-t-il largement à la formation des travailleurs de la construction?

M. Dumoulin: En ce qui concerne la formation dans le secteur de la construction, nous avons une entente avec plusieurs métiers qui assurent chacun leur formation et touchent 10 dollars environ de l'heure pour cela, mais il s'agit d'apprentissage, la formation c'est autre chose.

M. Allmand: Votre secteur profite-t-il de l'assurance-chômage?

M. Dumoulin: C'est le secteur qui paye, à savoir les employeurs et les employés. Vous avez entendu, au début de la semaine, une organisation qui vous a parlé d'une dépense de cinq millions de dollars pour un bâtiment. C'était un syndicat local, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, et vous avez aussi le coût de la main d'œuvre et je ne sais combien d'argent pour la formation. Dans tout le pays, il y a des retenues de cotisations syndicales.

Les fonds prélevés sur l'assurance-chômage et transférés à la formation bénéficient moins au secteur de la construction qu'à d'autres secteurs qui ne s'occupent pas du tout de formation, ou ne dépendent rien.

Voilà ce que nous pensons de la formation; nous avons déjà un système en place, nous le finançons et le gouvernement se met à utiliser les cotisations d'assurance-chômage pour la formation. Dans le partage du gâteau, nous sommes lésés parce que nous dépensons déjà des sommes considérables pour la formation et quand je parle de sommes considérables, je pèse soigneusement mes mots.

M. Allmand: Croyez-vous qu'on devrait payer pour la formation par cette méthode et non pas par le biais du programme d'assurance-chômage?

M. Dumoulin: Nous croyons que ce devrait être comme c'était auparavant. Le fonds général et l'industrie payaient pour la formation, et non pas l'assurance-chômage.

Le président: Nous avons été logiques avec nous-mêmes. Les trois fois que j'ai demandé à quelqu'un de partager son temps, ce fut refusé, alors pour être juste et puisque. . .

M. Allmand: Les audiences ne devraient pas être si brèves.

Le président: . . . nous siégeons jusqu'à 21 heures, je veux m'en tenir à l'horaire.

M. Allmand: Si vous n'insistiez pas pour que ce soit terminé en une semaine, nous n'aurions pas ce problème.

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît, monsieur Allmand. Nous permettons à M. Robitaille de poser une seule question.

M. Allmand: C'est un projet de loi plutôt important.

Mme Sparrow: À l'ordre.

[Text]

M. Robitaille: Monsieur le président, ma question sera très brève.

Si vous avez de toute façon à payer les prestations à quelqu'un, n'est-il pas préférable d'offrir le choix aux prestataires qui, comme vous le savez aussi bien que moi, risquent de se retrouver au chômage, souvent par manque de compétence ou de formation pour acquérir un nouvel emploi?

Si, de toute façon, vous devez payer des prestations d'assurance-chômage, ne croyez-vous pas qu'il est juste d'offrir aux prestataires le choix de se sortir des emplois précaires, de se sortir du cercle vicieux du chômage au lieu de se contenter de leur donner un simple chèque d'assurance-chômage pendant environ 50 semaines et de les envoyer ensuite sur le bien-être social? Ne pensez-vous pas que vous devriez modérer votre position?

Peu importe où on prend l'argent destiné à la formation, de toute façon, ce sera toujours le contribuable qui paiera. Qu'on prenne l'argent dans le fonds d'assurance-chômage ou ailleurs, de toute façon, c'est toujours le contribuable qui paie.

Ne pensez-vous pas qu'il est préférable qu'on donne aux gens la possibilité de se sortir du cercle vicieux du chômage en leur donnant la possibilité d'acquérir une meilleure formation en vue d'emplois meilleurs?

M. Chartrand: Au niveau de la construction, on ne demande pas la charité au gouvernement pour la formation.

M. Robitaille: Je n'ai pas parlé de charité, monsieur.

M. Chartrand: Eh bien, parlons de la participation du gouvernement. La plupart de nos locaux, de nos organisations et de nos métiers payent, par un système de *check-off*, un certain montant d'argent pour la formation. Les employeurs et les employés paient.

Par exemple, en Ontario, dans notre local 95, la formation est entièrement payée par l'employeur et les employés. Il y a d'autres provinces qui sont dans une situation semblable.

M. Robitaille: Il n'y a pas que vous au pays.

M. Chartrand: Je le sais bien, mais nous sommes ici pour représenter les gars de la construction.

M. Robitaille: Si vous voulez qu'il y ait des gens qui achètent vos maisons, il faut que vous pensiez aux autres.

M. Chartrand: Oui, on pense à tout le monde. Ce projet de loi va faire bien plus de mal à d'autres personnes qu'aux gars de la construction, surtout à ceux qui travaillent au salaire minimum et qui ne sont représentés par personne. Cela va leur faire mal.

The Chairman: A single question, please, Mrs. Sparrow.

M. Dumoulin: J'aimerais ajouter que nos gens sont compétents au départ. Ce sont des gens qualifiés qui ont des cartes de compétence et qui sont passés à travers un système d'apprentissage. On dépense de l'argent à l'intérieur pour leur donner plus d'expérience avec les nouvelles technologies, mais au départ, nos gens sont compétents. Ne vous en faites pas pour cela. Qu'il s'agisse d'un menuisier, d'un travailleur de métal en feuilles ou d'un couvreur, c'est un gars qui est compétent. Il est mis à pied quand il y a un manque de travail. Lorsqu'il y a du travail, il retourne travailler. Par contre, on dépense de l'argent. . .

[Translation]

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, my question will be very brief.

If you have to pay benefits to someone anyway, isn't it preferable to give a choice to claimants who, as you know as well as I do are likely to become unemployed because they lack the skills or training needed to find a new job?

If you have to pay unemployment insurance benefits in any event, don't you think it is fair to offer claimants the choice between getting out of this vicious circle of unemployment and short-lived jobs rather than simply giving them an unemployment insurance cheque for about 50 weeks and then sending them off to welfare? Don't you think you should moderate your position?

Regardless of where you get money for training, the taxpayer always ends up footing the bill. Whether the money is taken from the unemployment insurance fund or elsewhere, the taxpayer always ends up paying anyway.

Don't you think it is preferable to give people the chance to get out of that vicious circle of unemployment by offering them an opportunity to acquire better training with a view to getting a better job?

Mr. Chartrand: In the construction industry, we are not asking the government for charity for training.

Mr. Robitaille: I never talked about charity, sir.

Mr. Chartrand: Well, then, let's talk about government participation. Most of our locals, organizations and trades pay a certain amount for training through a check-off system. Both employers and employees pay.

For instance, in Local 95 in Ontario, training is entirely paid for by the employer and employees. There are other provinces in a similar situation.

Mr. Robitaille: You're not the only ones in this country.

Mr. Chartrand: I am aware of that, but we are here to represent the guys in the construction trade.

Mr. Robitaille: If you want there to be people who can buy your houses, you have to think of others.

Mr. Chartrand: Yes, we think of everyone. This bill will harm other people far more than those in the construction trade, particularly those who work at minimum wage and are not represented by anybody. This will hurt them a great deal.

Le président: Une seule question, s'il vous plaît, madame Sparrow.

Mr. Dumoulin: I would like to add that our people are skilled at the outset. They are qualified people who have their tradesmen's qualifications have gone through an apprenticeship program. We spend money internally to give them more experience with new technology, but at the outset, our members are skilled. Don't worry about that. Whether you are talking about a carpenter, a sheet-metal worker or a roofer, that guy is a skilled tradesman. He is laid off when there is a shortage of work. When there are jobs to be had, he goes back to work. However, we do spend money. . .

[Texte]

M. Robitaille: Monsieur le président, monsieur affirme que ses gens sont compétents. Je ne mets pas en doute la compétence de ses gens, mais il est quand même surprenant de voir que beaucoup de gens du domaine de la construction suivent présentement des cours payés par Emploi et Immigration pour aller se chercher des cartes de compétence.

Qu'on ne vienne pas me dire qu'il n'y a pas de gens de la construction qui profitent des fonds attribués à la formation. C'est totalement faux. Je vais vous sortir la liste. Voyons donc!

M. Dumoulin: Parlez-vous des gars qui travaillent au noir au Québec?

M. Robitaille: Je vous parle de gens qui travaillent dans le domaine de la construction et qui sont en train de suivre des cours de menuiserie et de plomberie. Voyons donc! Avez-vous chez vous un cercle réservé et prévoyez-vous qu'il n'y aura pas de nouveaux. . .

M. Dumoulin: On n'a pas de cercle réservé.

M. Robitaille: Voyons donc!

M. Dumoulin: Vous parlez peut-être des gars qui travaillent au noir au Québec et qui essayent d'aller se chercher une carte de compétence.

Une voix: Pour être dans la légalité.

• 1010

Mr. Belleville: Again, I must just say that this is a red herring. We are not against the government making expenditures. We commend any government of this country for making expenditures in training, but not at the expense of the unemployed, not out of unemployment funds. Take them out of general funds where that is a rightful expenditure.

Our whole premise. . .and understand us at least. I understand where you're coming from. I've listened to your policies until I've had just so much of it—

M. Robitaille: Le gouvernement prend ses fonds dans la poche des contribuables.

The Chairman: Mr. Robitaille, please, order. Will you please complete your comment, and then we'll go on to Mrs. Sparrow.

Mr. Belleville: Let's not get tangled up as to whether we are in favour of training. Hell, we've been training for 100 years in our organisation. We pre-date Confederation. Over 100 years our international's been training and building the copper roofs at the time of Sir John A. MacDonald. Don't tell us about training, sir.

All we're saying is to take training out of the general fund, not out of the UI fund, because now we're paying the shot. We're saying the only expenditures that are legitimate are those for the unemployed. If you're going to do training, take it out of the general fund.

The Chairman: Your point is well made. Thank you.

Mrs. Sparrow, one brief question, if you could.

Mrs. Sparrow: Thank you, Mr. Chairman, and thank you, gentlemen, for appearing. Mr. Belleville, you mentioned during your deliberations with my colleague Mr. McCreath that the government is responsible for overseeing UI. What responsibility comes with the government's role to oversee UI?

[Traduction]

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, this gentleman is stating that his members are skilled. I am not questioning the competence or skills of his members, but it is still surprising to see that many people in the construction industry are currently taking courses paid by Employment and Immigration in order to obtain tradesmen's certificates.

Don't come and tell me that there are no people in the construction trade benefiting from the money allocated to training. That's completely false. I can produce the list. Come on!

Mr. Dumoulin: Are you talking about guys working under the table in Quebec?

Mr. Robitaille: I am talking about people who work in the construction trade and who are currently taking plumbing and carpentry courses. Come on! Do you have a limited number in your trade and do you anticipate that there won't be any new. . .

Mr. Dumoulin: We don't have a fixed number.

Mr. Robitaille: Come on!

Mr. Dumoulin: You may be talking about guys who work under the table in Quebec and who are trying to get their tradesmen's certificate.

An hon. member: In order to work legally.

M. Belleville: Encore une fois, je dois dire que c'est là un faux problème. Nous ne sommes pas contre les dépenses du gouvernement. Nous félicitons le gouvernement pour ses dépenses dans le domaine de la formation, mais nous ne voulons pas qu'il le fasse aux dépens des chômeurs en utilisant les fonds d'assurance-chômage. Qu'il tire cet argent des fonds généraux comme il se doit.

Notre prémisses toute entière. . . au moins, comprenez-nous. Moi je comprends votre point de vue. J'ai écouté vos politiques jusqu'à ce que je n'en puisse plus. . .

Mr. Robitaille: The government gets its funds from the taxpayer.

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît, monsieur Robitaille. Pourriez-vous terminer votre commentaire, s'il vous plaît et nous passerons ensuite à Mme Sparrow.

M. Belleville: N'essayons pas de mêler les cartes quant à savoir si nous sommes en faveur de la formation. Pour l'amour du ciel, notre organisme fait de la formation depuis 100 ans. Nous affirons là avant la Confédération. Pendant plus de 100 ans, notre association internationale a formé les travailleurs qui ont construits les toits de cuivre à l'époque de sir John A. MacDonald. Ne venez pas m'expliquer ce que c'est que la formation, monsieur.

Tout ce que nous disons, c'est que les frais de formation devraient être tirés du fonds général et non pas du fonds de l'assurance-chômage parce que c'est nous qui payons la note. Nous affirons que les seules dépenses légitimes sont celles consacrées aux chômeurs. Si vous voulez faire de la formation, prenez cet argent du fonds général.

Le président: Votre point de vue est très clair. Merci.

Madame Sparrow, une question très brève, s'il vous plaît.

Mme Sparrow: Merci, monsieur le président, et merci messieurs, pour votre comparution. Monsieur Belleville, pendant votre échange avec mon collègue M. McCreath, vous avez mentionné que le gouvernement est responsable de la surveillance de l'assurance-chômage. Quelles sont les responsabilités afférentes à ce rôle?

[Text]

Mr. Belleville: I see the government as a trustee. I see the government in this tripartite system as a trustee to ensure that the employer and the employee structure committee looking over this fund are following the trust, just as we have in our joint trust.

Mrs. Sparrow: Wouldn't that include ensuring the best possible use of the funds that are available?

Mr. Belleville: It may be that if the partners are off on a tangent and doing something that is completely illegal, the trustee would be able to bring them back on the right track, and that there be legislation to say that this money is only for the unemployed, for example.

Mrs. Sparrow: Maybe that's not the best possible use of the moneys for the common good of the whole country. We hear from people all over that there's not enough training being done, and I'm not laying the blame on you alone or private enterprise, or the governments, but we aren't training, retraining, and educating our population.

Mr. Belleville: That is a responsibility of any government.

Mrs. Sparrow: Not only the government.

Mr. Belleville: The unions are already doing their share, so we have assumed our responsibility.

Mrs. Sparrow: Your union is. But the general taxpayer in Canada cannot be responsible for training and retraining. A lot of that responsibility has to come from not only you the worker but also the employer or private enterprise or the Crown corporation. That's a responsibility you and the people have to accept.

Mr. Belleville: We do.

Mrs. Sparrow: You do, but we're just speaking in general that more of this has to take place, and you can't lay it on backs of the taxpayer.

Mr. Belleville: We agree with that. Labour and management have a responsibility and those people who aren't living up to their responsibility, well, ring their bell, but don't wring our neck.

Mrs. Sparrow: So as the government being one of the tripartite, assuming the responsibility that comes with managing the UI, that really should be part, to make sure.

Mr. Belleville: No, the UI fund is not there for training. Let's get that straight out. It is not there for training. The UI fund is for the unemployed of this country. This is the social net we've had since when, Mackenzie King? Probably it was before Mackenzie King.

Mr. Bevilacqua: The 1940s, in 1949.

Mr. Belleville: This is a sacred thing we have, and this is what makes us different from other countries. We do look after our unemployed. We try to give them some dignity. I understand when you're talking about training. Let's not waste any more time on that because we agree with training. We agree with the initiative. All we're saying is make sure you dip into the right funds to pay for it. Don't take bread out of the mouths of the unemployed to pay for training. Your whole

[Translation]

M. Belleville: Je vois le gouvernement comme fiduciaire. Dans ce système tripartite, le gouvernement est un fiduciaire qui s'assure que le comité de structure des employés et des employeurs qui surveille ce fonds respecte les règles de fiducie, tout comme nous le faisons dans notre compte fiduciaire conjoint.

Mme Sparrow: Ne croyez-vous pas que cela signifie qu'on doit s'assurer que les fonds disponibles sont dépensés de la meilleure façon possible?

M. Belleville: Si les partenaires entreprennent des activités n'ayant aucun rapport avec l'objectif du fonds ou et qu'ils font quelque chose de complètement illégal, le fiduciaire aurait le droit de les rappeler à l'ordre, et invoquer une loi qui dit que cet argent ne doit être utilisé que pour les chômeurs, par exemple.

Mme Sparrow: Ce n'est peut-être pas la meilleure façon d'utiliser ces fonds pour le bien commun du pays entier. Partout les gens nous disent qu'il n'y a pas assez de formation. Je n'essaie pas de vous blâmer particulièrement, ni l'entreprise privée ni les gouvernements, mais nous ne faisons pas assez pour former, recycler ou instruire la population.

M. Belleville: C'est la responsabilité de tout gouvernement.

Mme Sparrow: Pas seulement du gouvernement.

M. Belleville: Les syndicats font déjà leur part, donc, nous avons assumé nos responsabilités.

Mme Sparrow: C'est le cas de votre syndicat. Mais le contribuable canadien ne peut pas être responsable de la formation et du recyclage. Cette responsabilité doit venir non seulement de vous, le travailleur, mais également de l'employeur ou de l'entreprise ou de la société d'État. C'est une responsabilité que vous et la population devez accepter.

M. Belleville: Nous l'acceptons.

Mme Sparrow: Vous l'acceptez, mais de façon générale, nous disons que cela doit se produire davantage et qu'on ne peut pas mettre ce fardeau complètement sur le dos du contribuable.

M. Belleville: Nous sommes d'accord avec cela. Les syndicats et le patronat partagent la responsabilité et quant à ceux qui n'assument pas leurs responsabilités, eh bien, prenez-vous-en à eux, et non pas à nous.

Mme Sparrow: Donc, puisque le gouvernement est un de ces partenaires tripartites, et présumant que cette responsabilité fait partie de la gestion de l'assurance-chômage, cela devrait faire partie de cette responsabilité.

M. Belleville: Non, le fonds d'assurance-chômage n'existe pas pour assurer la formation. Que ce soit clair. Il ne s'agit pas de formation. Le fonds d'assurance-chômage est pour les chômeurs de ce pays. C'est le filet de sécurité sociale que nous avons depuis quand, Mackenzie King? C'était probablement avant Mackenzie King.

M. Bevilacqua: Les années quarante, en 1949.

M. Belleville: C'est quelque chose de sacré pour nous, et c'est ce qui nous rend différents des autres pays. Nous nous occupons de nos chômeurs. Nous essayons de leur assurer une certaine dignité. Je comprends ce que vous voulez dire quand vous parlez de formation. Qu'on ne perde plus de temps là-dessus parce qu'on s'entend sur la formation. Nous sommes d'accord avec l'initiative. Tout ce que nous disons, c'est que l'argent doit provenir de la bonne source. Ne prenez pas le pain

[Texte]

premise is we have to reduce by \$2.5 billion. Under this bill our people will be getting \$22 less a week than they should be getting if all things were equal.

• 1015

Mrs. Sparrow: I think the very first UI bill really did have funds set aside for training. Obviously the whole philosophy has now changed.

The Chairman: Aside from this one philosophical question, gentlemen, you have raised a couple of very important questions. On behalf of all committee members, I want to thank you for your presentation and your attendance this morning.

The clerk assures me the other witnesses are somewhere in the vicinity. We'll take a two-minute break until we can locate them.

• 1016

• 1031

We have our next witnesses from the Confederation of National Trade Unions. They have had a little difficulty getting in because of the road conditions.

We are running about a half-hour late and we are scheduled to sit until 9 p.m. today. I would like to ask some direction from the committee. My suggestion would be that we allow the witnesses a chance to make their full presentation and then limit our questioning to one questioner per party, so that we don't get too far behind.

M. Robitaille: Monsieur le président, je comprends que les témoins aient pu avoir un peu de difficulté à venir ici. Je compatis avec eux, mais il ne faut pas oublier qu'on a aujourd'hui sept témoins à rencontrer et un horaire à respecter. Je suggérerais donc qu'on abrège la période prévue pour ces témoins afin de ne pas retarder d'une demi-heure l'Alliance de la Fonction publique du Canada dont le témoignage est prévu pour 11 heures. On pourrait leur accorder seulement 45 minutes étant donné leur retard.

The Chairman: With that recommendation, could I suggest we follow what the chairman suggested initially and cut the questioning off at five minutes, then give the witnesses an opportunity to respond, so we limit our questioning to five to seven minutes per party and therefore try to maintain our schedule?

Mrs. Sparrow: That's fair.

Mr. Samson: Mr. Chairman, with all due respect, I want to cooperate as much as I can, but we have said all along that we should have longer periods for witnesses, and we should give more people an opportunity to make a presentation to this committee. We have cut down the number of witnesses as a result of a time schedule we are trying to meet, and now we are starting to cut into the witnesses' time.

Mr. Chairman, I take offence to that. I don't think it is fair. They have only an hour when they could be sitting there for maybe two or three hours to give us all kinds of evidence. I don't think it is fair that we should ask anyone to cut any of their time. If anything, we should lengthen the time.

[Traduction]

de la bouche des chômeurs pour payer leur formation. Votre prémisses c'est qu'il faut réduire de 2,5 milliards de dollars. Selon ce projet de loi, nos gens vont recevoir 22\$ de moins par semaine qu'ils ne recevraient toutes choses étant égales.

Mme Sparrow: Je crois que le tout premier projet de loi sur l'assurance-chômage réservait des fonds pour la formation. Il est clair que toute la philosophie est changée maintenant.

Le président: Outre cette question philosophique, messieurs, vous avez soulevé d'autres questions très importantes. Au nom de tous les membres du comité, je tiens à vous remercier pour votre présentation et pour votre comparution ici ce matin.

Le greffier me dit que les prochains témoins sont dans les parages. Prenons une pause de deux minutes pour les retrouver.

Nos prochains témoins sont de la Confédération des syndicats nationaux. Ils ont eu quelques difficultés à se rendre jusqu'ici à cause des mauvaises conditions des routes.

Nous sommes à peu près une demi heure en retard, et nous sommes censés nous réunir jusqu'à 21 heures aujourd'hui. J'aimerais avoir des conseils du comité. Je propose qu'on permette aux témoins de faire leur exposé au complet, et par la suite, nous pourrions limiter les questions à un intervenant par parti, pour nous empêcher de prendre un trop grand retard.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I understand that the witnesses may have had some difficulty in getting here. I sympathize with them, but we must keep in mind that we have seven witnesses to meet today and a schedule we have to maintain. Therefore, I would suggest that we shorten the time allocated for these witnesses so as not to delay by half an hour the Public Service Alliance of Canada which is scheduled to testify at 11 a.m. Since the CNT was late, we might give them only 45 minutes.

Le président: En tenant compte de cette recommandation, je vous suggère de suivre la proposition initiale du président, c'est-à-dire limiter les questions à cinq minutes, et ensuite donner aux témoins l'occasion d'y répondre, de sorte que nous limitions les questions à entre cinq et sept minutes par parti et qu'on essaie de se tenir à l'ordre du jour prévu?

Mme Sparrow: C'est juste.

M. Samson: Monsieur le président, avec tout le respect que je vous dois, et je tiens à coopérer autant que possible, mais nous avons toujours dit que nous devrions avoir plus de temps pour les témoins, et qu'on devrait accorder à un plus grand nombre de témoins l'occasion de comparaître devant ce comité. Nous avons réduit le nombre de témoins en fonction du délai prévu, et maintenant nous commençons à réduire le temps prévu pour les témoins.

Monsieur le président, je ne suis pas d'accord. Je n'estime pas que ce soit juste. Ils n'ont qu'une heure, alors qu'ils pourraient bien être là pendant deux ou trois heures et nous donner un témoignage sur plusieurs sujets. Je n'estime pas qu'il soit juste de demander à qui que ce soit de réduire son temps. Au contraire, on devrait plutôt prolonger leur temps.

[Text]

Mrs. Sparrow: Just on a point of order—

The Chairman: We could debate this all morning.

Mr. Samson: I am on a point of order.

The Chairman: I hope we can bring it to a head fairly quickly, though, Mrs. Sparrow.

Mr. Samson: I am on a point of order, Mrs. Sparrow.

Mrs. Sparrow: Yes, but I believe the TV camera is in the room. I was just—

The Chairman: It is on its way out.

Mrs. Sparrow: Okay.

Mr. Samson: I'm sorry, I didn't realize they were here.

Mrs. Sparrow: No, Cid, I didn't mean to interrupt your flow there.

Mr. Samson: It's okay.

Mr. Allmand: On the same point of order, Mr. Chairman, these witnesses have come down from Montreal. The travelling conditions aren't that good. It is not always easy to assess your time properly. I think it is unfair, with the very short hearings we have, to cut off the witnesses. Can't we try to hear them through and then make an assessment at the end of the hour?

The Chairman: Mr. Allmand, perhaps you were on the phone. My suggestion was that we hear the witnesses and then allow one questioner from each party.

Mr. Allmand: I see. I want to make sure they have a chance to be heard.

Mrs. Sparrow: Yes.

The Chairman: Okay. We definitely don't mean to interfere with their presentation.

We are also sorry to be taking time away from you, gentlemen. I would like to introduce the two witnesses from the Confederation of National Trade Unions. I would invite you to introduce yourselves and make your presentation. We will then open the floor to questions from all parties. Gentlemen, the floor is yours.

M. Pierre Paquette (secrétaire général de la Confédération des syndicats nationaux): Je voudrais d'abord remercier le Comité législatif de nous permettre de nous exprimer sur le projet de loi C-113. Je suis accompagné de Claude Bouthillier, secrétaire du Conseil central du Montréal métropolitain. Sans plus tarder, je vais passer à travers nos critiques sur le projet de loi C-113, particulièrement en ce qui touche la partie sur l'assurance-chômage.

Devant l'opposition faite au projet de loi C-105 traitant de la Loi sur l'assurance-chômage, le ministre Bernard Valcourt et son gouvernement ont retiré ledit projet de loi pour le remplacer par le projet de loi C-113. Selon les représentants du gouvernement, ce projet de loi comporte des amendements garantissant les prestataires contre les injustices susceptibles de découler de l'application de la loi.

[Translation]

Mme Sparrow: J'invoque le Règlement. . .

Le président: Nous pourrions discuter de cette question toute la matinée.

M. Samson: Moi j'ai déjà invoqué le Règlement.

Le président: J'espère pourtant que nous pourrions régler la question assez rapidement. M^{me} Sparrow.

M. Samson: J'ai invoqué le Règlement, M^{me} Sparrow.

Mme Sparrow: Oui, mais je crois que la caméra de télévision est dans la salle, je voulais juste. . .

Le président: Elle s'en va.

Mme Sparrow: D'accord.

M. Samson: Je m'excuse, je ne savais pas que les caméras étaient ici.

Mme Sparrow: Non, Cid, je ne voulais pas interrompre la suite de vos idées.

M. Samson: Ca va.

M. Allmand: Monsieur le président, au sujet du même rappel au Règlement, ces témoins sont venus de Montréal. Les conditions de la route ne sont pas très bonnes. Il n'est pas toujours facile d'évaluer le temps que ça peut prendre. J'estime qu'il serait injuste de couper le temps des témoins, étant donné le peu de temps dont nous disposons. Ne pourrions-nous pas les entendre et réévaluer la situation à la fin de l'heure.

Le président: Monsieur Allmand, vous étiez peut-être au téléphone. J'ai suggéré qu'on entende les témoins et puis qu'on permette à un intervenant par parti de poser des questions.

M. Allmand: Je comprends. J'ai voulu m'assurer qu'ils ont l'occasion de se faire entendre.

Mme Sparrow: Oui.

Le président: D'accord. Nous ne voulons certainement pas empiéter sur leur exposé.

Nous regrettons de vous couper votre temps, messieurs. J'aimerais présenter les deux témoins de la Confédération des syndicats nationaux. Je vous invite à vous présenter et à faire votre exposé. Ensuite tous les partis pourront poser leurs questions. Messieurs, vous avez la parole.

Mr. Pierre Paquette (Secretary General of the Confederation of National Trade Unions): First of all, I would like to thank the Legislative Committee for allowing us to express our opinion about Bill C-113. I am accompanied by Claude Bouthillier, Secretary of the Metropolitan Montreal Central Council. Without further delay, I will take you through our objections to Bill C-113, particularly with respect to unemployment insurance.

Because of the opposition to Bill C-105 dealing with unemployment insurance, Minister Valcourt and his government withdrew this bill and replaced it with Bill C-113. According to government officials, this bill has amendments that guarantee claimants will not be unjustly treated in the implementation of the act.

[Texte]

[Traduction]

● 1035

Tout comme le projet de loi C-105, le projet de loi C-113 prévoit, à son article 17, que pour toute période de prestations établie après le 4 avril 1993, le taux de prestation sera réduit à 57 p. 100, alors qu'il est actuellement de 60 p. 100 et qu'il était, avant 1979, de 66,6 p. 100.

Ce que le projet de loi C-113 propose, c'est donc un appauvrissement des chômeuses et des chômeurs de l'ordre de 3 p. 100 en termes relatifs, mais aussi une réduction des prestations de l'ordre de 5 p. 100 en termes réels. Ce sont quand même des réductions qui nous semblent très importantes. Il ne faut pas minimiser ce point.

Il n'y a donc aucune bonification du projet de loi C-113 par rapport au projet de loi C-105 relativement au taux de prestations.

Tout comme le projet de loi C-105 prévoyait l'exclusion définitive des personnes ayant abandonné volontairement leur emploi sans justification ou ayant perdu leur emploi en raison de leur inconduite, le projet de loi C-113 prévoit exactement les mêmes dispositions à son article 20.

Depuis le 18 novembre 1990, avant l'entrée en vigueur du projet de loi C-21, les personnes se trouvant dans l'une ou l'autre des situations décrites, c'est-à-dire un abandon volontaire d'emploi ou une perte d'emploi pour inconduite, se sont vues exclues du bénéfice des prestations pour un minimum de sept semaines et un maximum de 12 semaines. De plus, il faut se rappeler que leur taux de prestations est de 50 p. 100 de leur salaire plutôt que de 60 p. 100, cela pour le reste de la période de prestations.

Avec le projet de loi C-113, c'est pour la totalité de la période de prestations qu'une personne ayant quitté son emploi ou ayant été congédiée sera exclue, soit pour une période de 52 semaines.

Pire encore, toutes les semaines d'emploi accumulées dans le cadre d'un emploi duquel une personne a été congédiée, ou qu'une personne a quitté, ne seraient plus assurables, c'est-à-dire qu'elles ne pourraient pas servir à établir une période de prestations.

Par exemple, une personne ayant travaillé toute sa vie chez le même employeur, qui abandonne son emploi et qui par la suite occupe un autre emploi ailleurs pendant 15 semaines, se verrait refuser son droit aux prestations dans l'éventualité où l'obligation d'avoir travaillé 16 semaines s'applique. Avec le projet de loi C-113, toutes les semaines d'emploi assurables du premier emploi n'ont plus aucune valeur, même si les cotisations ont été prélevées sur ces semaines.

Par ailleurs, il convient de se rappeler que lorsqu'une personne est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage, elle est également exclue des prestations d'aide sociale. Je fais référence aux articles 28, 29 et 34.1 de la Loi sur la sécurité du revenu du Québec.

Certes, cette personne pourra possiblement recevoir une aide conditionnelle du ministère de la Sécurité du revenu du Québec, mais il s'agira d'un prêt remboursable avec intérêt et non de prestations d'aide sociale, ce qui entraînera l'endettement des travailleuses et des travailleurs.

C'est sans doute pour cette raison que le ministre de la Sécurité du revenu du Québec, André Bourbeau, est d'accord avec le projet de loi C-113, puisque son ministère deviendra ainsi créancier de plus de 40 000 Québécoises et Québécois chaque année.

Les représentants du gouvernement conservateur prétendent avoir adouci cette mesure en y ajoutant certains motifs justifiant un départ volontaire à la liste des cinq motifs qui apparaissaient déjà à la loi.

Like Bill C-105, C-113 provides, in clause 17, that for any claim established after April 4, 1993, the benefit rate will be reduced to 57%, although it is presently 60% and it was 66.6% before 1979.

Therefore, Bill C-113 proposes to make the unemployed relatively poorer by 3%; furthermore, it will create a real reduction in benefits of about 5%. In our opinion, these are certainly very significant reductions. And we must not underestimate this point.

Therefore, there is no improvement whatsoever in Bill C-113 compared to Bill C-105 regarding the rate of benefits.

Just as Bill C-105 provided for the complete disqualification of people who voluntarily quit their jobs without just cause or who are fired for misconduct, Bill C-113 has exactly the same provisions in clause 20.

Since November 18, 1990, before the implementation of Bill C-21, people who fit into either of the above categories, that is voluntary quitters or those fired for misconduct, have been disqualified from receiving benefits for a minimum of seven weeks to a maximum of 12 weeks. Furthermore, their rate of benefit is 50% of their salary rather than 60% of their salary for the duration of the benefit period.

Under Bill C-113, a person who has quit a job or been fired will be disqualified for the entire benefit period, i.e., 52 weeks.

Worse still, all the weeks of employment accumulated by a person in a job that they have left or from which they have been fired, would not be insurable, that is, they could not be used to establish a period of benefit.

For example, a person may have worked for the same employer throughout his entire life, and if he then quits his job and takes another job for 15 weeks, he would be disqualified from receiving benefits if he were required to have had 16 weeks of insurable employment. With Bill C-113, all the weeks of insurable employment in the first job would not count, even though premiums had been collected during this time.

Furthermore, it should be pointed out that when someone is disqualified from receiving UI benefits, he is also disqualified from receiving social assistance. I am referring to sections 28, 29 and 34.1 of the Quebec Income Security Act.

Obviously, the worker might receive conditional support from the Quebec Department of Income Security, but it would be in the form of a refundable loan with interest, and not social assistance; this would bring the worker into debt.

It is no doubt for this reason that the Quebec Minister of Income Security, André Bourbeau, supports Bill C-113, because his department would then become a lender to more than 40,000 Quebecers each year.

The representatives of the Conservative government claim to have mitigated this measure by adding a number of grounds that justify voluntary quitting to the five grounds already stated in the act.

[Text]

Premièrement, il est à noter que les motifs invoqués par un prestataire doivent établir que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. C'est donc dire qu'il appartient à un prestataire de faire cette preuve et de démontrer n'avoir eu d'autre alternative que de quitter son emploi dans les circonstances. En effet, la loi actuelle prévoit déjà cinq motifs pouvant justifier un prestataire de quitter son emploi: premièrement, la nécessité de prendre soin d'un enfant; deuxièmement, le harcèlement de nature sexuelle ou autre; troisièmement, la nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence; quatrième, des conditions de travail dangereuses pour sa santé et sa sécurité; cinquièmement, la discrimination fondée sur des motifs illicites.

Si on se réfère au *Guide de l'admissibilité*, ouvrage de référence destiné aux fonctionnaires de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada pour appliquer la loi, celui-ci résume la notion de justification d'un départ volontaire comme suit:

En somme, on s'attend à ce que tout assuré évite de créer lui-même une situation qui comporterait un risque déraisonnable de chômage et qu'il cherche plutôt, par tous les moyens raisonnables dont il dispose, à éviter de se retrouver sans emploi. Ainsi, s'il est mécontent des conditions de travail dont il bénéficie, il portera plainte à qui de droit, intentera un grief en bonne et due forme ou utilisera les autres voies de recours à sa disposition; en cas d'insuccès, à moins que la situation soit intolérable, il ne quittera que le jour où il aura obtenu la promesse ferme d'un emploi ailleurs de façon à éviter de se retrouver sans emploi dans l'intervalle.

• 1040

À titre d'exemple, le guide précise ce qui suit en ce qui a trait à la personne quittant son emploi pour suivre son conjoint:

Lorsqu'une personne occupe un emploi stable, elle n'est pas justifiée de le quitter du seul fait qu'elle veut accompagner son conjoint qui s'en va séjourner dans une autre région. On parlera de circonstances atténuantes si la séparation doit être de longue durée ou encore si l'assuré se trouve à aller habiter une ville qui offre de nombreuses occasions d'emploi.

De même, dans le cas de la nécessité de prendre soin d'un enfant, qui est une des cinq conditions déjà prévues dans le projet de loi C-105, le guide prévoit:

La maladie est de nature significative lorsqu'elle est sérieuse au point de rendre essentielle la présence de l'assuré au foyer; en l'absence d'une situation d'urgence, on parlera de circonstances atténuantes pourvu qu'on puisse conclure qu'il était quand même fort souhaitable que l'assuré revienne sans tarder. D'autre part, le défaut de demander congé avant de quitter jouera contre lui si la possibilité de reprendre le travail après quelques jours était prévisible.

Ces deux exemples illustrent très bien l'application arbitraire possible des dispositions actuelles par les agents de la Commission, suivant les directives dudit organisme.

Comme le premier de ces deux exemples permet de le constater, ni le fait que la séparation des conjoints soit de longue durée ni celui que le nouveau lieu d'habitation offre de nombreuses possibilités d'emploi ne justifient le prestataire de

[Translation]

First, it should be pointed out that the grounds stated by a claimant must establish the fact that quitting was the only reasonable solution in his case. Therefore, it is up to the claimant to prove this and to prove that he had no alternative, under the circumstances, except to quit his job. In fact, the present act already provides five grounds that establish just cause for quitting a job: first, the need to care for a child; second, sexual or other harassment; third, accompanying a spouse or dependent child to another place of residence; fourth, working conditions that imperil health and safety; fifth, discrimination based upon unjust grounds.

If we look at the *Eligibility Guide*, the reference work used by officials of Employment and Immigration Canada in the application of the act, the idea of valid grounds or voluntary quitting is summarized as follows:

To summarize, we expect that a rate-insured worker will avoid any situation that might constitute an unreasonable risk of unemployment, and that he would make every reasonable effort to avoid being unemployed. Therefore, if he is dissatisfied with the conditions of work, he will apply to the appropriate authorities, file an official grievance, and use the other means of recourse available to him; if he fails, unless the situation is intolerable, he will not quit until he has obtained a firm offer of another job so as to avoid being unemployed in the meantime.

For example, the guide specifies the following concerning someone who quits a job to follow a spouse:

When someone has a steady job, they are not justified in quitting it merely because they want to accompany a spouse who is going to live in another region. Extenuating circumstances will be deemed to exist if the separation is to be for a long period or if the insured person is going to live in a town where jobs are plentiful.

Similarly, when it is necessary to care for a child, which is one of the five conditions already set out in Bill C-105, the guide states:

A significant illness is deemed to exist when it is serious enough to make it essential for the insured person to remain at home; except in emergency situations, extenuating circumstances will be deemed to exist if it can be concluded that it was nevertheless highly desirable for the insured person to return home without delay. On the other hand, if a person has failed to ask for leave before quitting, this will be held against him if the possibility of returning to work after a few days was foreseeable.

These two examples give a very good indication of the possible arbitrary implementation of the current provisions by Commission officers, based on the agency's directives.

As we can see from the first of these examples, neither the fact that the spouses may be separated for a long time nor that employment is plentiful in the new area of residence justifies the claimant's quitting a job to follow a spouse; these are

[Texte]

quitter son emploi pour suivre son conjoint, mais constituent seulement des circonstances atténuantes. Dans l'un ou l'autre de ces exemples, la Commission impose à l'heure actuelle les exclusions de prestations d'assurance-chômage de sept à 12 semaines et, en tenant compte des circonstances atténuantes, l'exclusion sera de sept à neuf semaines.

Avec le projet de loi C-113, puisque l'exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-chômage est totale, les prestataires seront donc exclus de tout droit aux prestations, quelles que soient les circonstances atténuantes de chaque cas. Donc, même si le gouvernement entend ajouter huit autres motifs dans le projet de loi C-113 pouvant justifier le départ volontaire, le lourd fardeau de preuve exigé du prestataire par les agents de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada sera rarement rencontré.

Par ailleurs, en aucun cas le gouvernement ne parle des cas de congédiement pour inconduite dans le projet de loi C-113. À ce chapitre, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada considère comme de l'inconduite tout geste jugé répréhensible par l'employeur. C'est donc l'employeur lui-même qui détermine s'il y a inconduite. Peu importe que le congédiement soit fondé, par exemple, sur un retard, une absence non motivée ou sans permission, le refus d'accomplir une tâche ou de suivre un ordre, un règlement, ou de faire des heures supplémentaires, ou le vol, tous ces éléments sont mis sur le même pied par la Commission de l'emploi et de l'immigration et constituent de l'inconduite.

En réalité, dès qu'un employeur inscrit «congédiement pour inconduite» avec le code «K» sur le relevé d'emploi, plus souvent qu'autrement, les prestataires sont exclus du bénéfice des prestations. Ainsi, les employeurs pourront utiliser les mesures prévues au projet de loi C-113 pour soumettre les employés à des conditions de travail inacceptables sous menace de provoquer soit la démission d'un employé, soit son congédiement, ces deux situations entraînant l'exclusion des prestations.

Une telle mesure remet les salariés entre les mains de l'arbitraire patronal le plus absolu, tout spécialement lorsqu'il s'agit de personnel non syndiqué.

Présentement, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada impose injustement des exclusions à des milliers de prestataires en pariant sur le fait que la plupart d'entre eux ne contesteront pas ces décisions.

En effet, jusqu'à présent au Québec—on sait que c'est une des régions où les gens vont le plus souvent en appel—, seulement 6 p. 100 des personnes exclues du bénéfice des prestations contestent ces décisions devant un conseil arbitral en matière d'assurance-chômage. Il faut souligner qu'il s'agit là du plus haut taux de contestation au Canada. Un si faible pourcentage d'appel est sûrement attribuable au fait que les prestataires se trouvent souvent démunis devant un appareil aussi imposant que celui de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, de même que devant la complexité de la loi.

Pourtant, le pourcentage d'appels accueillis dans les cas d'exclusion, soit 67 p. 100, s'avère fort révélateur de la «justesse» des décisions de la Commission de l'emploi et de l'immigration. Le ministre responsable, Bernard Valcourt, a même admis lors d'une entrevue à CKAC, le 7 février dernier, que les prestataires avaient gain de cause dans 70 p. 100 des cas d'appel.

[Traduction]

merely extenuating circumstances. In both of these cases, the Commission is presently disqualifying claimants from receiving benefits for seven to twelve weeks, and, taking extenuating circumstances into account, the disqualification is from seven to nine weeks.

Under Bill C-113, since the disqualification from receiving UI benefits is absolute, the claimants will therefore be disqualified from all benefits, regardless of the extenuating circumstance in each case. Therefore, even if the government intends to add eight other grounds in Bill C-113 that constitute just cause for voluntary quitting, claimants will rarely meet the onerous burden of proof required by the Canada Employment and Immigration Commission officers.

Moreover, nowhere does the government mention dismissal for misconduct in Bill C-113. In this regard, the CEIC considers misconduct to be any action deemed unacceptable by the employer. Therefore it is the employer who determines what constitutes misconduct. Regardless of whether the dismissal has been based, for example, on lateness, unauthorized or unjustified absence, refusal to carry out a task or follow an order or regulation, refusal to work overtime, or theft, all of these situations are viewed as being the same by the CEIC and constitute misconduct.

In reality, as soon as an employer has written "fired for misconduct" and code "K" on the record of employment, more often than not claimants are disqualified from receiving benefits. Therefore, employers will be able to use the provisions of Bill C-113 to subject employees to unacceptable working conditions on the threat of either provoking an employee to quit or firing him: in either case the claimant will be disqualified.

This type of provision subject employees to the most arbitrary action by bosses, particularly in cases where they are non-unionized.

At the present time, the CEIC unfairly disqualifies thousands of claimants and counts on the fact that most of them will not challenge the decision.

In fact, to date, in Quebec—this is one of the regions where appeals are highest—only 6% of those disqualified from receiving benefits challenge the decisions before a UI board of referees. We should point out that this is the highest rate of appeals in Canada. Such a low rate of appeal is surely due to the fact that claimants feel helpless to challenge such an imposing agency as the CEIC; furthermore, they are daunted by the complexity of the act.

However, the percentage of appeals granted in cases of disqualification, i.e. 67%, says a lot about the "fairness" of the CEIC's decisions. The minister responsible, Mr. Bernard Valcourt, even admitted in an interview on CKAC on February 7, 1993, that claimants won 70% of appeals.

[Text]

Avec le caractère draconien des mesures préconisées par le projet de loi C-113, il est prévisible que le pourcentage de contestation des exclusions s'accroîtra considérablement.

M. Bouthillier va lire la conclusion.

M. Claude Bouthillier (secrétaire général du Conseil central du Montréal métropolitain, Confédération des syndicats nationaux): Les modifications proposées dans le cadre du projet de loi C-113 ne sont que de la poudre aux yeux. En effet, tout comme le projet de loi C-105, le projet de loi C-113 propose la même réduction du taux de prestations et maintient l'exclusion définitive du bénéfice des prestations pour les personnes ayant quitté leur emploi ou ayant été congédiées.

• 1045

Par ces mesures, le gouvernement crée une pression sans précédent sur les travailleuses et les travailleurs afin de les maintenir dans leur emploi, peu importent les situations souvent inacceptables auxquelles ils sont confrontés ou le fait qu'ils soient à la merci de l'arbitraire patronal.

Par ce projet de loi, le gouvernement appauvrit délibérément les travailleuses et travailleurs aux prises avec le chômage afin de réduire artificiellement les coûts de l'assurance-chômage au lieu de s'attaquer au véritable problème qui est le manque d'emplois.

Cette réforme est inacceptable, et le gouvernement doit retirer son projet de loi.

Merci.

Mr. Bevilacqua: First of all, I would like to thank you very much for your presentation.

When we look back at this bill, the government basically outlined two reasons for it: one, that this was going to be a measure taken by the government in the name of deficit reduction and its fiscal responsibility; and two, that they could justify this reduction of benefits to unemployed Canadians by saying that there are indeed Canadians in this country who abuse the program.

But then there is the reality. When we had a presentation by the minister's officials, it was clearly stated that, given the fact that the maximum penalty for voluntary quitters today, under present law, is 12 weeks, the average penalty imposed has been only 8 weeks.

How can the government, according to you, justify the fact that abuse was indeed the problem, when maximum penalties represented only a very small percentage of the entire cases?

M. Paquette: Tout d'abord, sur la question de la responsabilité fiscale, il faut se rappeler qu'avec la Loi C-21, le gouvernement s'est retiré du financement de la caisse d'assurance-chômage. Ce sont les employeurs et les employés qui paient maintenant la caisse comme telle.

Le gouvernement s'est engagé à absorber conjoncturellement les déficits de la caisse d'assurance-chômage, mais on sait que cette caisse varie énormément d'une période à l'autre. Par exemple, à la fin des années 80, la caisse faisait régulièrement des surplus de un milliard de dollars et plus. Le déficit est de 5 milliards de dollars cette année, mais le gouvernement va récupérer son argent dès que la reprise deviendra un peu vigoureuse. J'imagine que le gouvernement doit déborder d'optimisme à cet égard ainsi qu'en termes de création d'emplois.

[Translation]

In view of the draconian measures proposed by Bill C-113, we can expect that the percentage of appeals against disqualifications will increase considerably.

Mr. Bouthillier will read the conclusion.

Mr. Claude Bouthillier (Secretary General, Metropolitan Montreal Central Council, Confederation of National Trade Unions): The amendments proposed in Bill C-113 are simply smoke and mirrors. In fact, just as in the case of Bill C-105, Bill C-113 proposes the same reduction in benefits and retains the absolute disqualification from benefits for people who have quit their jobs or been fired.

The government is thus putting unprecedented pressure on workers to keep them in their jobs regardless of the often unacceptable situations they are placed in or the fact that they are at the mercy of an arbitrary employer.

With this bill the government is deliberately impoverishing those workers who find themselves unemployed, with a view to artificially reducing the cost of unemployment insurance instead of addressing the lack of jobs which is the real problem.

This reform is unacceptable and the government must withdraw its bill.

Thank you.

M. Bevilacqua: Merci beaucoup pour votre exposé.

En rétrospective, le gouvernement a évoqué deux raisons lors de l'introduction du projet de loi: tout d'abord, il s'agit d'une mesure prise par le gouvernement pour diminuer le déficit et pour faire preuve de sa responsabilité fiscale; deuxièmement, le gouvernement prétend justifier cette diminution d'avantages offerts aux chômeurs canadiens prétextant qu'il y en a qui abusent du programme.

Mais il y a la dure réalité. Quand les fonctionnaires du ministre sont venus nous présenter la chose, on nous a dit très clairement que même si la loi actuelle prévoit une pénalité maximale de 12 semaines pour abandon volontaire d'un emploi, la pénalité moyenne imposée n'est que de huit semaines.

À votre avis, comment le gouvernement peut-il prétexter qu'il y a un problème au niveau des abus lorsque la pénalité maximale n'est imposée que dans un petit pourcentage des cas.

Mr. Paquette: Addressing fiscal responsibility first, we should remember that with Bill C-21 the government withdrew from funding unemployment insurance. The employers and employees are the ones contributing to that fund now.

The government's commitment is to make up for periodical deficits in the unemployment insurance fund, but we know that variations are enormous over time. At the end of the 80s, for example, the fund regularly had surpluses of a billion dollars and more. The deficit this year is \$5 billion but the government will be getting its money back as soon as the economy picks up a little more. I'm sure that the government is full of optimism in this respect as well as in terms of job creation.

[Texte]

C'est le premier élément: le gouvernement n'économisera absolument rien par ces mesures—là parce qu'il ne finance pas la caisse d'assurance-chômage.

Deuxièmement, si c'est véritablement la préoccupation du gouvernement, on comprend mal pourquoi le ministre Mazankowski, dans le projet de loi C-105, et j'imagine que c'est repris dans le projet de loi C-113, a décidé d'exempter 90 000 PME des cotisations pour les nouveaux employés, ce qui va coûter environ 750 millions de dollars à la caisse d'assurance-chômage. Donc, à notre avis, la question de la responsabilité fiscale est une fausse raison qui est invoquée par le gouvernement.

Pour ce qui est des abus, je pense qu'on doit s'attaquer aux abus, mais dans ce cas-ci, on ne fait que s'attaquer à une catégorie très particulière de prestataires, ceux qui quittent volontairement leur emploi et ceux qui sont congédiés pour inconduite. Dans le contexte actuel, on comprend très bien que quelqu'un qui quitte son emploi volontairement le fait parce qu'il a des conditions de travail extrêmement difficiles. On sait que ce sont surtout les jeunes et les femmes qui bénéficient de prestations dans le cadre d'un congédiement pour inconduite ou d'un départ volontaire. On va donc affecter les conditions de vie des personnes qui sont déjà les plus démunies sur le marché du travail, soi-disant pour contrer les abus.

S'il y a des abus à contrer, la Commission de l'emploi et de l'immigration doit le faire, mais en s'attaquant à ceux qui abusent et non pas à une catégorie particulière de chômeurs et de chômeuses.

Mr. Bevilacqua: As a parliamentarian, I often review legislation and always try to figure out how this legislation benefits at the end of the day individual Canadians and indeed Canadian society. We've heard now that the deputy minister is concerned about a rise in violence in UI offices as a result of this. We have seen that the relationship between Canadian workers and government has deteriorated. There are some definite social costs that we, as a nation, will pay as a result of the measures introduced in this bill.

• 1050

Given the number of people you represent, can you tell me what type of tension you sense amongst your members as it relates to establishing what I think is necessary, a very harmonious setting between government and citizens?

M. Paquette: Je n'ai pas besoin de vous dire qu'actuellement, la situation est dramatique dans plusieurs de nos secteurs, que ce soit dans la construction ou dans les pâtes et papier, par exemple.

Le problème qui se pose au niveau des questions de l'assurance-chômage est le fait que dans plusieurs régions du Québec, il n'y a pas d'emplois disponibles. Les gens se trouvent chanceux d'avoir l'assurance-chômage parce que c'est souvent la seule industrie qui fonctionne dans leur région.

Il est évident que l'annonce du projet de loi C-113 a créé énormément d'inquiétude, particulièrement dans les régions du Québec. Quand on a organisé la manifestation à Montréal, il y avait des gens qui étaient venus du Bas-Saint-Laurent parce qu'ils savaient très bien que, pour plusieurs d'entre eux, cela voulait dire non seulement des pertes de prestations, mais aussi des pertes de revenus pour la région. C'est cet ensemble de motifs qui crée les tensions auxquelles vous faites allusion.

[Traduction]

That's the first element; the government will be saving not a penny in doing those things because it is not funding unemployment insurance.

Secondly, if that is the government's real concern, we don't quite understand why Mr. Mazankowski, in Bill C-105, and I imagine that it's also in C-113, decided that 90,000 SMSBs would have no premiums to pay for new employees, which means \$750 million less going into the unemployment insurance fund. So in our opinion, the government's argument of fiscal responsibility is not the real reason for these measures.

As for abuse, I do think that we have to counter abuse but in this case they are only targeting one particular category of claimants, those who leave their jobs voluntarily and those who are fired for misconduct. In today's context, it's easy to understand that someone quitting a job voluntarily does so because working conditions are extremely hard. We know that those who get benefits after being fired for misconduct or leaving voluntarily are mainly young men and women. So those in the workforce who are already the worst off are going to be most affected, supposedly to counter abuse.

If there is any abuse to counter, CEIC has to do so, but by targeting abusers not a given category of the unemployed.

M. Bevilacqua: En ma qualité de député, j'ai souvent à scruter les lois en essayant toujours de trouver, en bout du compte en quoi la loi peut avantager les Canadiens et la société en général. Nous entendons maintenant dire que le sous-ministre craint une recrudescence de la violence dans les bureaux de l'assurance chômage à cause de cette mesure. Nous avons vu que les relations entre les travailleurs canadiens et le gouvernement se sont détériorées. Notre pays aura certainement des coûts sociaux à payer à cause des mesures introduites par le présent projet de loi.

Vu le nombre de gens que vous représentez, pourriez-vous me dire quel genre de tension vous sentez chez vos membres pour ce qui est d'établir ce qui me semble tout à fait nécessaire, c'est-à-dire une relation harmonieuse entre le gouvernement et ses citoyens?

Mr. Paquette: I don't have to point out that the situation is drastic in many areas like construction or the pulp and paper industry, for example.

The problem concerning unemployment insurance is that in many areas of Quebec there are no jobs available. People are lucky to be collecting benefits because often that's the only industry that's really working in their area.

It's clear that Bill C-113 has created a lot of worry especially in Quebec's regions. When we organized the demonstration in Montreal, there were people there from the lower St-Lawrence because they knew very well that for a lot of them it meant not only a loss of benefits but also a loss of revenue for the region. It's all these reasons taken together that create the tension you refer to.

[Text]

Il peut y avoir des explosions de tension dans les bureaux d'assurance-chômage parce que c'est un carrefour où il y a énormément de problèmes, mais à notre avis, c'est tout simplement un signe de la montée générale de la violence attribuable aux conditions économiques et sociales dans la société en général. L'un de nos membres a été tué tout à fait gratuitement, au début de la semaine, au centre commercial Rockland; il travaillait pour la compagnie Secur.

Je comprends que cela s'exprime particulièrement au niveau des bureaux d'assurance-chômage, mais je pense qu'on fait face à un problème plus général dans la société: la manque d'espoir et de perspectives d'une grande partie de la population canadienne.

J'ai remarqué le monsieur qui... Effectivement, ce sont 900 000 PME qui ont bénéficié de cette mesure-là et c'est 300 millions de dollars et non 750 millions de dollars.

J'en profite pour ajouter un autre élément. Avec la Loi C-21, on finance maintenant une partie de la formation professionnelle à même l'argent de la caisse d'assurance-chômage pour à peu près deux milliards de dollars. Le déficit de la caisse est de cinq milliards de dollars. On voit donc que le déficit conjoncturel serait plutôt de trois milliards de dollars dans ce cas-ci.

Je voulais faire ces rectifications.

Mr. Samson: Mr. Chairman, I will very seriously attempt to be very brief to give everybody a chance.

J'aimerais premièrement vous remercier pour votre présentation. Je l'ai trouvée bien intéressante. J'aimerais vous poser quelques courtes questions.

Est-ce que vous représentez des chômeurs et des chômeuses dans des cas d'appel?

M. Paquette: Oui.

M. Samson: Dans le projet de loi, on nous dit qu'on va augmenter de cinq à 13 les raisons valables pour quitter un emploi, et il y a un guide de 40 autres raisons justifiées pour quitter un emploi. On a les 40 raisons par écrit et le premier ministre en a parlé. On voit ici qu'on a maintenant 13 raisons valables pour quitter un emploi.

Mais en même temps, on nous dit que ces raisons-là on déjà été établies par la jurisprudence. Est-ce que le nouveau projet de loi et les raisons valables qu'on nous présente sont un changement, selon vous? Voyez-vous là un avantage pour les chômeurs et les chômeuses quand ils iront en appel? Est-ce que ces raisons n'ont pas déjà été établies?

M. Paquette: Je pense qu'on renforce d'une certaine façon la validité de la décision de la Commission de l'emploi et de l'immigration de couper les prestations à des gens qui ont quitté leur emploi volontairement ou qui ont été congédiés pour incompétence.

• 1055

Donc, le projet de loi C-105, comme le projet de loi C-113, améliore la position de la Commission de l'emploi et de l'immigration lorsque le chômeur ou la chômeuse va devant la Commission d'appel pour contester la décision de la Commission de l'emploi et de l'immigration si elle invoque l'une des 13 raisons. Si, comme le disait le ministre, cela ne change rien, on n'a pas besoin du projet de loi C-113 et des inquiétudes qu'il soulève.

[Translation]

You can have tension exploding in unemployment insurance offices because these offices are crossroads where you have all kinds of problems, but in our opinion it's simply a sign of the general increase in violence caused by social and economic conditions in general. One of our members was killed for absolutely no reason early this week in the Rockland shopping centre; he worked for Secur.

I know that it finds its expression more particularly in unemployment insurance offices, but I think we're facing a more generalized problem in society; the lack of hope and prospects for a huge segment of the Canadian population.

I noticed the gentleman who— Actually, it's 900,000 SMSBs that will be benefiting and it's \$300 million, not \$750 million.

I'd like to add something else. With Bill C-21, we are now funding part of our occupational training to the tune of about \$2 billion taken from the unemployment insurance fund. The deficit of the fund is \$5 billion. So the share of the deficit that can be attributed to present circumstances is in actual fact \$3 billion.

I just wanted to make those clarifications.

M. Samson: Monsieur le président, j'essayerais de ne pas parler trop longtemps pour que tout le monde ait sa chance.

First, I'd like to thank you for your presentation. I found it most interesting. I have a few brief questions for you.

Do you represent the unemployed in appeal cases?

Mr. Paquette: Yes.

Mr. Samson: The bill says that the number of valid reasons for leaving a job will be increased from 5 to 13 and that there is a guide with 40 other valid reasons for quitting a job. We have those 40 reasons in writing and the Prime Minister addressed them. Here, we now have 13 valid reasons for quitting a job.

In the same breath we're told that those reasons have already been established in previous cases. In your opinion, do the new bill and these valid reasons represent a change? Is that going to be an advantage for the unemployed during the appeal process? Haven't those reasons already been established?

Mr. Paquette: I think that to some extent they have strengthened of the validity of the decisions made by CEIC to cut off benefits for people who quit their job voluntarily or who were fired for cause.

So Bill C-105, as does Bill C-113, improves CEIC's position when the unemployed person goes to the appeal board to challenge the decision of CEIC if it raises one of the 13 reasons. If, as the Minister said, that doesn't change anything, then we don't need Bill C-113 and all the concern it is causing.

[Texte]

Il faut toujours se rappeler que dans chacun des cas, le fardeau de la preuve appartient au travailleur. C'est particulièrement difficile dans les cas de harcèlement de toutes sortes, incluant le harcèlement sexuel. Pour la santé et la sécurité, c'est aussi extrêmement difficile.

J'ai vu aussi les modifications qui sont proposées et les huit nouvelles causes. Par exemple, il y a les modifications importantes aux conditions de travail. C'est difficile à juger ce qu'est une modification importante des conditions de travail.

Il y a aussi l'incompatibilité de caractère avec un supérieur hiérarchique, mais il ne faut pas être responsable de cette incompatibilité-là. Ce sera difficile à démontrer.

Il y a toute une zone d'arbitraire que la loi risque d'ouvrir, même si un certain nombre de ces raisons-là sont déjà considérées dans la jurisprudence comme étant parfaitement valables.

M. Samson: Ce qu'on dit, monsieur Paquette, c'est simplement ceci. Si nous avons déjà des raisons établies par la jurisprudence et que des prestataires perdent leurs prestations pendant une douzaine de semaines parce qu'ils ne peuvent pas faire la preuve que leur départ est justifié, ce projet de loi C-113 ne change rien, sauf qu'avec le nouveau projet de loi, les prestataires auront zéro.

M. Paquette: C'est cela.

M. Samson: Au Québec, si je comprends bien, il n'y a pas vraiment de programme de bien-être social. Vous dites que si une personne perd ses prestations d'assurance-chômage, elle doit emprunter de l'argent du gouvernement. Pouvez-vous m'expliquer un peu? Je ne comprends pas.

M. Bouthillier: Dans la loi qui régit le revenu minimum, il est prévu que quelqu'un qui est exclu des prestations pour une période donnée reçoit un prêt s'il fait une demande de bien-être social. Ce prêt est remboursable plus tard, et il y a même une coupure de 100\$, je crois, qui est prévue dans les prestations.

Par conséquent, quelqu'un qui aurait normalement droit à 52 semaines d'assurance-chômage peut faire une demande, mais il obtiendra un prêt. La personne va s'endetter pour plusieurs années. Actuellement, comme Pierre l'a dit précédemment, on vit une période très difficile. La majorité des gens qui quittent leur emploi sont dans des situations extrêmement précaires. Ce sont des jeunes, des femmes et ainsi de suite. Leur situation est déjà difficile et ils doivent s'endetter pendant l'année suivante parce qu'ils sont exclus pour avoir quitté à cause de conditions difficiles. Pendant l'année suivante, ils doivent vivre avec le salaire minimum, parce que l'aide sociale n'est pas un revenu élevé, leurs prestations sont réduites de 100\$ et, de plus, ce sera un prêt pendant une période d'un an.

On peut imaginer ce que seront les années suivantes pour ces gens-là. Il leur faudra beaucoup de temps pour revenir à une situation normale.

M. Samson: Également, en perdant les prestations, ils n'ont plus droit à la formation.

M. Bouthillier: C'est cela.

M. Robitaille: Monsieur le président, vous me permettrez de souhaiter la bienvenue à M. Paquette et à M. Bouthillier. Cela me fait plaisir de vous rencontrer et de vous remercier d'être venus rencontrer le Comité.

[Traduction]

We must always remember that in each and every case the onus is on the worker. It's particularly difficult in cases of harassment, including sexual harassment. It's also extremely difficult in cases of health and safety.

I also saw the amendments proposed and the eight new causes. For example, there's significant modification in terms and conditions respecting work. It's hard to decide what that means.

There is also incompatibility with a supervisor, but the worker can't be responsible for such incompatibility. That will be hard to prove.

There is a whole arbitrary area that the legislation may be opening up even if a certain number of those reasons have already been considered perfectly valid in decided cases.

Mr. Samson: Mr. Paquette, what we're saying is simply this. If we already have reasons established through previous cases and beneficiaries lose their benefits for a dozen weeks because they can't prove that they were justified in quitting, Bill C-113 will change nothing except that with the new bill the beneficiaries will be getting zero.

Mr. Paquette: That's right.

Mr. Samson: If I'm not mistaken, Quebec doesn't really have a welfare program. You're saying that if you lose your unemployment benefits, you'll have to borrow money from the government. Could you explain that to me? I don't understand.

Mr. Bouthillier: The legislation on minimum income provides that anyone denied benefits for a given period can get a loan if he applies to the appropriate welfare authorities. This loan is to be repaid later and I think there's even a \$100 deduction provided for in the benefits.

So, anyone normally entitled to 52 weeks unemployment insurance can apply, but will get a loan. That person is going to be in debt for many years to come. As Pierre was saying earlier, these are hard times. Most people who leave their jobs are stuck in very precarious situations. There are young people, women and so forth. Their situation is already difficult and they have to go into debt the following year because they're denied benefits for having left because of difficult conditions. During the next year, they have to live on a minimum wage because welfare does not provide a high income, their benefits are decreased by \$100 and on top of that it will be a one-year loan.

You can imagine what the future is going to be like for those people. It takes a long time to get back to normal.

Mr. Samson: At the same time, in losing their benefits they lose any entitlement to training.

Mr. Bouthillier: That's right.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, you'll allow me to welcome Mr. Paquette and Mr. Bouthillier. I'm happy to meet you and I thank you for coming here to meet us.

[Text]

Je voudrais faire une petite mise au point, monsieur le président. Depuis hier, l'opposition revient souvent à la question de la sécurité dans les bureaux d'Emploi et Immigration. Je voudrais préciser que les agents d'Emploi et Immigration ont affaire à une clientèle assez particulière. On sait que pour certains, se retrouver au bureau d'assurance-chômage, c'est dramatique. Certains réagissent très mal. C'est une clientèle assez particulière et il est évident que quand le taux de chômage est plus élevé, on risque d'avoir plus de cas comme ceux-là. Cependant, c'est la responsabilité du gouvernement fédéral et du ministère de l'Emploi et de l'Immigration que d'assurer un certain niveau de sécurité à ses employés.

• 1100

Il ne faut pas nous faire croire que cela date d'aujourd'hui. Des problèmes, il y en avait en 1980 et il y en avait probablement en 1970. Cela devait varier selon le taux de chômage. Je regarde mon ami Maurizio en face de moi qui sourit beaucoup, mais regardez ce qui s'est passé aux États-Unis chez McDonald. Un tireur fou est entré chez McDonald et a abattu plusieurs personnes. On pourrait aussi se poser des questions sur la sécurité des employés de McDonald.

On voit partout de la violence. Même nous, comme députés, on est parfois susceptibles. . . Ce n'est pas parce que les gens ne nous aiment pas, car on sait que les gens nous adorent, mais. . .

M. Samson: Oui, mais. . .

Mr. Bevilacqua: On a point of order, Mr. Chairman—

M. Robitaille: Non, laissez-moi parler. Vous avez eu votre temps. Calmez-vous et laissez-moi parler. Vous aurez votre tour tout à l'heure, Cid.

The Chairman: I have a request from Mr. Bevilacqua.

Mr. Bevilacqua: On a point of order, I would like to clarify for the record that even during Question Period, what I requested was an assessment as to why the government felt that security should be beefed up and what that should be attributed to. That was the only question I had about security.

The Chairman: Mr. Bevilacqua has responded. Mr. Robitaille, you have also made your point. Can I ask you to get on with questioning the witnesses, please.

M. Robitaille: Je n'avais pas posé de question à M. Bevilacqua, mais j'accepte quand même ses commentaires.

Je vais vous poser une première question. Dans votre document, vous dites:

Une personne ayant travaillé toute sa vie chez le même employeur, qui abandonne son emploi et qui, par la suite, occupe un autre emploi ailleurs pendant quinze semaines, se verrait refuser son droit aux prestations dans l'éventualité où l'obligation d'avoir travaillé seize semaines s'applique. Avec le projet de loi C-113, toutes les semaines d'emploi assurable du premier emploi n'ont plus aucune valeur et ce, qu'importe si des cotisations ont été prélevées sur ces semaines.

[Translation]

I'd like to make a little clarification, Mr. Chairman. Since yesterday the opposition has often come back to the whole question of safety in Employment and Immigration offices. I'd like to point out that the officials at Employment and Immigration are dealing with a rather special clientele. We know that for some it's quite dramatic to find themselves in one of those unemployment offices. Some react very badly. It's a very special clientele and it's clear that when unemployment rates are higher, you run the risk of having more people like that. On the other hand, it's the federal government's responsibility as well as CEIC's to ensure a certain level of safety for their employees.

This isn't an overnight happening. We had problems in 1980 and there were probably some in 1970. It can change depending on the unemployment rate. I see my friend Maurizio across the way is smiling a lot but look at what happened in the States at McDonald's. A crazy gunman went into McDonalds and shot a lot of people. You might have questions on employee safety at McDonalds.

There is violence everywhere. Even as parliamentarians, we're sometimes open to—It's not because people don't like us, because we know they love us, but—

Mr. Samson: Yes, but—

M. Bevilacqua: J'en appelle au Règlement, monsieur le président. . .

Mr. Robitaille: No, I have the floor. You had your time to speak. Calm down and let me speak. You'll have your turn later on, Cid.

Le président: M. Bevilacqua demande la parole.

M. Bevilacqua: Pour les fins du compte rendu, j'aimerais préciser que pendant la période des questions j'ai demandé qu'on évalue pourquoi le gouvernement croyait devoir améliorer les mesures de sécurité et quelles étaient les causes de cette décision. C'est la seule question que j'ai posée concernant la sécurité.

Le président: M. Bevilacqua a dit son mot. Monsieur Robitaille, vous vous êtes aussi exprimé. Pourriez-vous tout simplement poser vos questions aux témoins, s'il vous plaît.

Mr. Robitaille: I hadn't put a question to Mr. Bevilacqua, but I still accept his comments.

Here's my first question. In your document, you say:

Someone having worked all his life for the same employer, who then quits his job and who, after that, finds another job elsewhere for 15 weeks would be denied his benefits in a case where it was an obligation to have worked sixteen weeks. With Bill C-113, none of the weeks of insurable work from the first job have any value even though premiums may have been paid for those weeks.

[Texte]

J'aimerais savoir à quel article du projet de loi C-113 vous vous référez. Je vous dirai d'emblée que si vous arrivez à me démontrer que ce que vous affirmez est réel, je serai le premier à m'opposer au projet de loi C-113. Je n'ai vu nulle part dans le projet de loi C-113 quoi que ce soit qui vous permette d'affirmer cela, mais je vous laisse la chance de me l'expliquer.

M. Paquette: Malheureusement, je n'ai pas le projet de loi.

M. Robitaille: Je l'ai ici.

Mrs. Sparrow: The clerk has one.

The Chairman: The clerk is providing a copy to them, Mr. Robitaille. Would you like me to ask the counsel to comment and point out the relevant section?

M. Paquette: C'est une interprétation dont on a discuté, entre autres avec le Mouvement action-chômage. Je pense que ses représentants sont venus ici.

Je lis le paragraphe 30(1) proposé au paragraphe 19(1) du projet de loi:

30.(1) Lorsqu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations en vertu de l'article 28, il l'est pour un nombre de semaines qui suivent le délai de carence et pour lesquelles il aurait sans cela droit à des prestations;

Selon notre interprétation, cela signifie qu'à partir du moment où une personne qui a accumulé des semaines quitte volontairement son emploi, elle est exclue des prestations d'assurance-chômage. Si elle travaille à un autre emploi pendant huit semaines et que cet emploi est en Gaspésie, où il faut dix semaines, il lui manque deux semaines pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage.

On a fait des démarches auprès de certains fonctionnaires d'Emploi et Immigration. Eux nous disent que notre interprétation va être corrigée par le règlement. À leur point de vue, il y a ambiguïté à ce niveau-là. Ils nous ont dit qu'on corrigerait cela dans le règlement pour que le prestataire puisse revendiquer. L'interprétation stricte de cet article-là, du moins d'après nos avocats, exclut la période précédant le départ volontaire. C'est le paragraphe 30(1).

M. Robitaille: Je prends note de vos remarques, monsieur Paquette, et vous en remercie. On va clarifier la situation immédiatement. Je peux vous dire que les membres de ce Comité, en tout cas de ce côté-ci, vont s'assurer que votre interprétation ne reflète pas la réalité du projet de loi. Je pense qu'il n'a jamais été de l'intention du gouvernement d'appliquer la loi de cette façon. S'il y a un problème d'interprétation, on va s'assurer de le clarifier. Pour ma part, je ne vois pas cela de la même façon que vous, mais on ne commencera pas un débat là-dessus.

• 1105

Je veux vous donner, dès le départ, la garantie que ce n'est pas l'intention du gouvernement d'appliquer la loi de la façon dont vous l'interprétez. S'il faut apporter des corrections pour clarifier la situation, on va le faire, parce que cela n'est vraiment pas notre intention.

Le libellé prête peut-être à une telle interprétation, mais on va le revoir.

M. Paquette: On en a discuté longuement.

[Traduction]

I would like to know in which clause of Bill C-113 you find that. I can tell you right now that if you manage to show me that what you are saying is true, I will be the first one to oppose Bill C-113. I haven't seen anything anywhere in C-113 that could lead to that conclusion, but I'd like to give you the chance to explain this to me.

Mr. Paquette: Unfortunately, I don't have the bill in front of me.

Mr. Robitaille: I have it here.

Mme Sparrow: Le greffier en a un exemplaire.

Le président: Le greffier leur en donne un exemplaire, monsieur Robitaille. Voulez-vous que je demande au conseiller juridique de nous en parler et de nous indiquer l'article?

Mr. Paquette: This is an interpretation we discussed with *Mouvement action-chômage*, amongst others. I think their representatives were here.

I will read out proposed subsection 30(1) in section 19(1) of the bill:

30.(1) Where a claimant is disqualified under section 27 from receiving benefit, the disqualification s for such weeks for which benefit would otherwise be payable following the claimant's waiting period as are determined by the Commission.

According to our interpretation, that means that from the point a person who has accumulated weeks voluntarily quits his job, then that person is disqualified from receiving unemployment insurance benefits. If that person works at another job for eight weeks and that job is in Gaspé, where you need ten weeks then that person is short two weeks from qualifying for unemployment insurance benefits.

We consulted some Employment and Immigration employees. They have told us that our interpretation will be corrected by regulations. In their mind, there is ambiguity there. They told us that it would be corrected in the regulations so that the claimant will be able to claim. The strict interpretation of that clause, at least according to our lawyers, excludes the period preceding the voluntary departure. That's subsection 30(1).

Mr. Robitaille: I note your comments, Mr. Paquette, and I thank you for them. We are going to clarify that situation immediately. I can tell you that the members of this committee, on this side anyway, are going to make sure that your interpretation is not the one used to interpret the bill. I don't think the government ever intended the legislation to be applied that way. If there is an interpretation problem, we will make sure it is clarified. Myself, I don't see it at all the same way you do but we're not going to get into a debate on that.

At the outset, I'd like to give you the assurance that the government does not intend to apply the legislation the way you are interpreting it. If corrections have to be made to clarify the situation we will do so because that is really not our intention.

The wording may perhaps lead to that interpretation, but we will be looking at it.

Mr. Paquette: We discussed it at length.

[Text]

M. Robitaille: Un instant, je n'ai pas dit que j'étais d'accord sur l'interprétation. J'ai dit qu'on allait vérifier pour voir si elle était justifiée. Si jamais elle était vraiment justifiée, parce que nous avons aussi des avocats, à ce moment-là, on apportera les corrections nécessaires.

Voici ma deuxième question, monsieur Paquette. Vous dites dans votre conclusion:

Les modifications proposées dans le cadre du projet de loi C-113 ne sont que de la poudre aux yeux! En effet, tout comme le projet de loi C-105, le projet de loi C-113 propose la même réduction du taux de prestations. . .

Compte tenu de l'article 17 du projet de loi, vous avez oublié d'ajouter que c'était pour une période de deux ans. Est-ce volontaire ou si c'est un oubli? Vous dites:

. . . propose la même réduction du taux de prestations. . .

Vous n'avez pas dit que c'était pour une période de deux ans. Pourquoi?

M. Paquette: À partir du moment où on passe de 60 p. 100 à 57 p. 100, je ne vois pas ce que cela change à la situation des gens qui vont être au chômage à partir d'avril prochain.

M. Robitaille: Admettez-vous que dans le projet de loi, il est bien écrit que c'est pour une période de deux ans? Est-ce que vous faites exprès de ne pas le mentionner?

M. Paquette: C'est parce qu'on ne veut pas empirer la situation. Après deux ans, ce sera probablement 50 p. 100.

M. Robitaille: C'est de la spéculation.

M. Paquette: Ce ne sera plus 57 p. 100.

M. Robitaille: Monsieur Paquette, répondez à ma question. Est-ce que vous omettez de le dire volontairement?

M. Paquette: Non, parce qu'on trouve que c'est secondaire par rapport à l'esprit de la loi.

M. Robitaille: C'est secondaire? On dit dans le projet de loi que c'est pour une période de deux ans, et vous trouvez cela secondaire, monsieur Paquette.

M. Paquette: Oui, parce que la réalité pour les gens, à partir d'avril, ce sera 57 p. 100.

M. Robitaille: Je ne parle pas de cela. Vous ne l'avez pas mis dans votre document, alors que c'est dans le projet de loi. Vous trouvez cela secondaire. Parfait.

M. Paquette: Je pense que les chômeurs et les chômeuses vont trouver aussi que c'est secondaire.

M. Robitaille: Plus loin dans votre conclusion, vous dites:

. . . et maintient l'exclusion définitive du bénéfice des prestations pour les personnes ayant quitté leur emploi. . .

Vous avez oublié de marquer «sans motif valable», comme c'est précisé dans le projet de loi. Cette omission est-elle volontaire, elle aussi? Il faut parler des personnes qui quittent leur emploi sans motif valable.

M. Paquette: Pour le gouvernement, l'intérêt du projet de loi C-113, comme du projet de loi C-105, est d'introduire de nouvelles exclusions pour départ volontaire et inconduite. Je pense que le fait d'ajouter des motifs valables n'enlève rien à la volonté du gouvernement d'exclure de nouvelles catégories de chômeurs.

[Translation]

Mr. Robitaille: Just a moment, I didn't say I agreed with the interpretation. I said we'd be checking it out to see if it was justified. If ever that interpretation was justified, because we also have lawyers, then we will make the appropriate corrections.

Now here is my second question, Mr. Paquette. In your conclusion you say:

The amendments proposed in Bill C-113 are simply smoke and mirrors! Just as in the case of Bill C-105, Bill C-113 proposes the same reduction in the rate of benefits—

In view of clause 17 of the Bill, you forgot to add that it was for a two-year period. Was that deliberate on your part or did you just forget? You say:

—proposes the same reduction in the rate of benefits—

You didn't say it was for a two-year period. Why?

Mr. Paquette: The minute you go from 60% to 57%, I don't see what that is going to change for the people who are going to be unemployed as of next April 1st.

Mr. Robitaille: Do you admit that in the bill it does say that it's for a two-year period? Are you deliberately not mentioning that?

Mr. Paquette: It's because we don't want to make the situation any worse. After those two years, it will probably be down to 50%.

Mr. Robitaille: That is speculation.

Mr. Paquette: It won't be 57% anymore.

Mr. Robitaille: Mr. Paquette, answer my question. Are you deliberately omitting that fact?

Mr. Paquette: No, because we find it's secondary in the context of the spirit of the legislation.

Mr. Robitaille: It's secondary? We're saying in the bill that it's for a two-year period and you find that is secondary, Mr. Paquette?

Mr. Paquette: Yes, because as of April 1st, the fact is that it will be 57% for those people.

Mr. Robitaille: That's not what I'm talking about. You did not put that in your document but it is in the bill. You find that's secondary. Perfect.

Mr. Paquette: I think that the unemployed are also going to find that it's secondary.

Mr. Robitaille: Further on in your conclusion you say:

—and maintains absolute disqualification from benefits for those people having quit their jobs—

You forgot to add “without just cause”, as set out in the bill. Is that also a deliberate omission? You have to talk about people who quit their job without just cause.

Mr. Paquette: With Bill C-113 as with Bill C-105, the government is trying to introduce new disqualifications for voluntary departures and misconduct. Adding the words just cause doesn't relieve the onus put on the government who wants to disqualify new categories of unemployed.

[Texte]

M. Robitaille: Monsieur Paquette, je vous ai posé une question précise et je veux une réponse précise.

M. Paquette: J'ai donné une réponse précise.

M. Robitaille: Dans la conclusion du mémoire que vous venez de nous présenter, vous parlez de:

...l'exclusion définitive du bénéfice des prestations pour les personnes ayant quitté leur emploi. . .

mais vous n'avez pas marqué «sans motif valable» tel que c'est inscrit dans le projet de loi. Je vous demande tout simplement si c'est volontaire.

The Chairman: Mr. Robitaille, please make that your last question and just let the witnesses respond.

M. Paquette: On a reflété tout à fait la volonté du gouvernement qui est d'exclure de nouvelles catégories de chômeurs et de chômeuses du droit aux prestations d'assurance-chômage.

M. Robitaille: Je termine le paragraphe:

...ou ayant été congédiées.

Vous n'avez pas marqué «pour mauvaise conduite». Est-ce aussi une omission volontaire de votre part ou si c'est un oubli?

M. Paquette: C'est expliqué dans le texte. La définition d'inconduite, pour ce qui est de la Commission de l'emploi et de l'immigration. . .

M. Robitaille: Non, mais reconnaissez-vous. . .

M. Paquette: . . .c'est le motif que l'employeur donne.

M. Robitaille: Reconnaissez-vous que. . .

The Chairman: Mr. Robitaille—

M. Robitaille: Monsieur le président, c'est important. Reconnaissez-vous que tous les types de congédiement, mis à part le congédiement pour mauvaise conduite, ne créent pas d'exclusion?

M. Paquette: Non, je ne partage pas votre point de vue. Si cela avait été la volonté du gouvernement, vous n'auriez pas eu besoin de déposer les projets de loi C-105 et C-113.

M. Robitaille: Je parle bien de congédiement.

The Chairman: Thank you very much.

Mrs. Sparrow had a very brief intervention she wanted to make.

Mrs. Sparrow: Thank you very much.

Mr. Paquette, I have one quick question. Do you really believe that people who voluntarily quit their jobs without just cause deserve UI? Yes or no?

• 1110

M. Paquette: Je vous dirai qu'actuellement, les gens ne quittent pas leur emploi sans raison valable. Les gens ne sont pas fous. Ils savent très bien que. . .

Mrs. Sparrow: If they quit their jobs voluntarily without just cause, do they deserve UI? Yes or no.

M. Paquette: Je pense que oui parce qu'ils ont payé les prestations d'assurance-chômage.

[Traduction]

Mr. Robitaille: Mr. Paquette, I put a specific question to you and I want a specific answer.

Mr. Paquette: I did give a specific answer.

Mr. Robitaille: In the conclusion of the brief you have just presented, you talk about:

—absolute disqualification from benefits for people having quit their jobs—

But you didn't add "without just cause" as stipulated in the Bill. I'm simply asking you if you did this deliberately.

Le président: Monsieur Robitaille, je vous en prie, que ce soit là votre dernière question et laissez donc répondre le témoin.

Mr. Paquette: We simply reflected the government's will which is to disqualify new categories of unemployed and deny them access to unemployment insurance benefits.

Mr. Robitaille: I'll finish the paragraph

—or having been fired.

You didn't add "because of misconduct". Is that also a wilful omission on your part or did you just forget?

Mr. Paquette: The text is self-explanatory. The definition of misconduct, as far as CEIC is concerned—

Mr. Robitaille: No, but you admit—

Mr. Paquette: —is whatever reason is given by the employer.

Mr. Robitaille: Do you recognize—

Le président: Monsieur Robitaille—

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, this is important. Do you admit that all types of dismissal, except being dismissed for misconduct, don't lead to disqualification?

Mr. Paquette: No, I don't agree with you on that. If that had been the will of the government, you would not have had to table Bill C-105 and C-113.

Mr. Robitaille: I'm talking about dismissal.

Le président: Merci beaucoup.

M^{me} Sparrow voulait intervenir très brièvement.

Mme Sparrow: Merci beaucoup.

Monsieur Paquette, j'ai une simple petite question à vous poser. Croyez-vous vraiment qu'une personne quittant volontairement son emploi sans motif valable mérite des prestations d'assurance-chômage? Oui ou non?

Mr. Paquette: I can tell you nowadays people do not leave their job without just cause. They're not crazy, they know very well that—

Mme Sparrow: S'ils quittent leur emploi de leur propre gré et sans motif valable, méritent-ils l'assurance-chômage, oui ou non?

Mr. Paquette: I think they do, because they paid their unemployment insurance dues.

[Text]

Mrs. Sparrow: Okay, thank you very much.

I have a second one. The UI program —

The Chairman: We agreed on one.

Mrs. Sparrow: Thank you. That's fair.

The Chairman: Gentlemen, I want to thank you. I know you had a difficult time getting here. We appreciate your being here. I also appreciate your raising the comment on subclause 30.(1), and I appreciate Mr. Robitaille's undertaking to get a clarification and possible redress if it is proven to be valid.

I thank you very much on behalf of all committee members.

M. Paquette: Merci au Comité.

The Chairman: I would like to invite the witnesses from the Public Service Alliance of Canada to take their place at the table.

I should point out that we have a corrected page 25 of the brief, item 67.

I would like to also indicate that there have been discussions with members on both sides of the table and, in view of the importance that all members give to your testimony, we aren't going to observe the clock religiously. If we go over our hour a little bit, no one is going to offer objections to it.

I am assuming you have made presentations before parliamentary committees before and you are aware that you have however long you want to make your presentation. We will then open the floor to questions.

• 1115

Ms Susan Giampietri (Executive Vice-President, Public Service Alliance of Canada): Thank you. My name is Susan Giampietri and I'm the second executive vice-president with the Public Service Alliance of Canada. With me are Cres Pascucci, who is the national president of our component Canada Employment and Immigration Union; Stephen Jelly, who is the assistant to the executive officers; and Tom Dinan, who is our head negotiator in the PSAC.

I thank the committee for this opportunity.

Mr. Soetens (Ontario): If there a brief that you submitted?

Ms Giampietri: Yes, I believe the brief was distributed yesterday.

The Chairman: The brief was delivered to the clerk yesterday. He's in the process of distributing it now.

Mr. Soetens: I'm sorry about that.

Ms Giampietri: That's all right.

Mr. Soetens: It was referenced earlier and I thought, well, where is it?

Ms Giampietri: On behalf of its 170,000 members, the Public Service Alliance of Canada welcomes this opportunity to appear before the legislative committee mandated to study Bill C-113.

In the interest of time, I propose to read a short opening statement, subsequent to which I and my colleagues will be more than willing to answer any questions members of the committee may have. Before doing so, however, I should like your assurance that the formal alliance submission will be appended to the minutes of the today's proceedings.

[Translation]

Mme Sparrow: Très bien, merci beaucoup.

J'ai une deuxième question: le régime d'assurance-chômage. . .

Le président: Nous avons dit une seule.

Mme Sparrow: C'est vrai, vous avez raison.

Le président: Permettez-moi de vous remercier, messieurs, car nous savons que vous avez eu du mal à venir. Nous sommes d'autant plus heureux de vous avoir entendus. Je vous remercie également d'avoir attiré notre attention sur le paragraphe 30.(1) et je suis reconnaissant à M. Robitaille de se charger, si votre objection est valable, d'obtenir un éclaircissement et, le cas échéant, rectification.

Je vous remercie au nom de tous les membres du comité.

Mr. Paquette: We thank the committee.

Le président: Je voudrais inviter les témoins de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à prendre place à table.

Nous vous faisons remarquer que nous avons une correction pour l'article 67, page 25 du mémoire.

Les membres du comité, de l'un et l'autre bord, après discussion et compte tenu de l'importance que tous attachent à votre témoignage, ont décidé que nous ne nous en tiendrons pas trop strictement à l'heure: si nous la dépassons un peu, il n'y aura pas d'objections.

Vous avez sans doute déjà comparu devant un comité parlementaire; vous savez donc que vous pouvez prendre le temps qu'il vous faudra pour votre exposé et que nous vous poserons ensuite des questions.

Mme Susan Giampietri (vice-présidente exécutive, Alliance de la fonction publique du Canada): Je vous remercie. Je suis Susan Giampietri, seconde vice-présidente exécutive de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Je suis accompagnée de Cres Pascucci, président national de notre élément d'Emploi et Immigration Canada, de Stephen Jelly, assistant administratif exécutif et de Tom Dinan, notre négociateur en chef.

Je remercie le comité de nous avoir invités à comparaître.

M. Soetens (Ontario): Avez-vous présenté un mémoire?

Mme Giampietri: Oui, je crois qu'il a été distribué hier.

Le président: Le mémoire a été remis hier au greffier, qui est en train de le distribuer.

M. Soetens: Excusez-moi.

Mme Giampietri: Cela ne fait rien.

M. Soetens: Il en était question tout à l'heure et je me demandais où il était.

Mme Giampietri: Au nom de ses 170 000 membres, l'Alliance de la fonction publique du Canada est heureuse de comparaître devant le comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-113.

Pour ne pas perdre de temps, j'ai l'intention de faire une brève déclaration liminaire, après quoi mes collègues et moi nous ferons un plaisir de répondre aux questions que voudront bien nous poser les membres du comité. Je voudrais toutefois, auparavant, recevoir l'assurance que notre mémoire sera mis en annexe au compte rendu de vos délibérations de ce jour.

[Texte]

Mrs. Sparrow: After we hear it, Mr. Chairman.

Mr. Samson: She said she was going to give an abbreviated version.

The Chairman: We have an alternative, Mrs. Sparrow. I believe that we could have them read the entire brief into the record or we can agree to append it. The chairman's preference would be to append it rather than to listen to it all.

Mr. Samson: I agree.

The Chairman: Is there any objection? Hearing no objections, we will order it appended. Thank you.

Ms Giampietri: Thank you. This is normally what we do at the committee meetings.

For the record, I should like to make it clear that the PSAC is opposed to both the wage control and the unemployment insurance provisions of Bill C-113. Moreover, it needs to be said that the amount of time provided for public hearings and the committee's unwillingness to travel outside of Ottawa have seriously reduced the ability of individuals and organizations to participate in what is among the most important pieces of legislation that has ever been before Parliament. The failure of the committee to travel and hold more extensive hearings places an inordinate amount of pressure on the few organizations, such as the alliance, that have been provided an opportunity to appear. Hence, while it might appear presumptuous for me to attempt to speak on behalf of the unemployed textile workers in Winnipeg, forestry workers in British Columbia and fish plant workers in Newfoundland, I will attempt to do so.

An hon. member: Why can't they be heard?

Ms Giampietri: I can stop my statement until members are satisfied.

The Chairman: No. Order, please. Carry on, please.

Ms Giampietri: It's not because I can provide the committee with a true sense of the anger and frustration with Bill C-113 that has swept the country, but because the committee's timetable has served to silence opposition to the legislation.

Before addressing the unemployment insurance aspect of Bill C-113, however, I should like to address the wage control aspects of Bill C-113. In our formal submission to this committee, the PSAC argued that the wage control provisions of Bill C-113 are wrong-headed and fundamentally mean spirited. We argued further that they are unnecessary as economic tools, punitive as political tools, and beneath contempt as labour relations tools.

This sentiment is steeped in a frustration that has its roots in a perception shared by successive governments that the first target in times of economic uncertainty is the public service. Despite Canada's legislative commitment to free collective bargaining, federal public sector workers have had their right to bargain abrogated on three separate occasions since 1982. During the 12 years between 1982 and 1994, the wages of our members have been controlled by legislative fiat for between six or seven years, depending on classification level.

[Traduction]

Mme Sparrow: Quand on nous en aura donné lecture, monsieur le président.

M. Samson: M^{me} Giampietri a dit qu'elle allait en donner une version abrégée.

Le président: Nous pouvons faire l'une ou l'autre de deux choses, madame Sparrow: soit demander au témoin de lire le mémoire tout entier, pour le compte rendu, soit consentir à le faire figurer en annexe, ce à quoi le président donnerait sa préférence.

M. Samson: Je suis d'accord.

Le président: Y a-t-il des objections? Puisqu'il n'y en a pas, nous décidons que le mémoire sera mis en annexe. Je vous remercie.

Mme Giampietri: Merci beaucoup, c'est ce que nous faisons généralement lors des réunions de comités.

Je voudrais tout d'abord déclarer officiellement que l'AFPC s'oppose tant au contrôle des salaires qu'aux dispositions sur l'assurance-chômage du projet de loi C-113. Il convient également de faire remarquer que le temps consacré aux audiences publiques et le fait que le comité ne s'est pas montré disposé à se réunir ailleurs qu'à Ottawa font gravement obstacle à la participation des particuliers et des organisations à ce qui constitue l'une des lois les plus importantes qui aient jamais été portées devant le Parlement. Le comité, par sa décision de limiter ses audiences et de ne pas en tenir ailleurs qu'à Ottawa, impose une lourde responsabilité aux quelques organisations telles que l'Alliance auxquelles on a donné l'occasion de comparaître. C'est pourquoi, au risque de me faire taxer de présomption pour oser parler au nom des chômeurs, qu'ils aient travaillé dans l'industrie textile à Winnipeg, le secteur forestier en Colombie-Britannique ou les conserveries de poisson de Terre-Neuve, je vais néanmoins m'efforcer de le faire.

Une voix: Pourquoi ne peuvent-ils pas se faire entendre?

Mme Giampietri: Je peux attendre jusqu'à ce que les membres du comité aient reçu une réponse.

Le président: Non, à l'ordre, s'il vous plaît! Continuez, je vous en prie.

Mme Giampietri: Ce n'est pas parce que je peux communiquer au comité la frustration et la fureur que le projet de loi C-113 a soulevées dans le pays, mais parce que le comité, par son échéancier, a bâillonné l'opposition à la loi.

Toutefois avant de me pencher sur l'élément assurance-chômage du projet de loi C-113, j'aimerais aborder la question du contrôle des salaires dans ce même projet de loi. Dans le mémoire formel présenté au comité, l'AFPC explique que les dispositions de contrôle des salaires contenues dans le projet de loi C-113 sont inconsiderées et témoignent d'une mesquinerie insigne. Elles nous paraissent économiquement injustifiées, politiquement, punitives et absolument méprisables du point de vue des relations de travail.

Notre indignation est d'autant plus grande que ce gouvernement n'est pas le premier à s'acharner en premier, quand la conjoncture est mauvaise, sur la fonction publique. Bien que la loi canadienne garantisse la liberté de la négociation collective, les employés de la fonction publique fédérale ont été privés à trois reprises depuis 1982 de leurs droits de négociation. Sur les 12 années qui se sont écoulées entre 1982 et 1994, les salaires de nos membres ont été fixés arbitrairement par le législatif pendant six à sept ans, selon le niveau de classification.

[Text]

[Translation]

• 1120

The cavalier attitude of the Canadian government to the notion of free collective bargaining is more than unfortunate. First, it is fundamentally undemocratic; second, it is discriminatory; and third, it is punitive and vindictive.

The 155,000 members of the Public Service Alliance of Canada who work directly for the Government of Canada have, to be blunt, had enough of being scapegoated every time the government finds it politically expedient to reduce expenditures.

The overwhelming majority of the members that the PSAC represents are not highly paid. In fact, the average salary of our members is approximately \$30,000. Moreover, the real salary of our members is in steady decline. When the current control program expires in 1995, our members will have faced over a decade of wage increases that have been below the inflation rate as measured by the consumer price index.

The cumulative effect of the PSAC wage settlements over the last eight years relative to inflation is dramatic. Each \$100 in salary earned at the beginning of the period would have had to increase to \$139 just to stay even with inflation. Instead, the salary has increased to \$127, which is fully 11.8% below the increase in the CPI.

Moreover, as the Minister of Finance stated in his February 1991 budget:

Federal wage settlements have been lower than those concluded in the private sector, and lower than settlement agreed to by provincial and municipal governments.

Members of the committee will recall that it was an overwhelming sense of frustration with this situation that led ordinary government workers to mount the largest single strike in Canadian history in the early fall of 1991. The frustration created by the government's arrogance, its unwillingness to negotiate and its steadfast refusal to address the legitimate aspirations of its work force is no less evident today.

That said, as a result of the exceedingly punitive sanctions against strike action contained in the Public Sector Compensation Restraint Act, the government can rest easy in the knowledge that members of the PSAC will not initiate strike action in response to the latest assault on their incomes.

I would note, however, that this is a hollow victory at best. At some time in the not-too-distant future, the government will be forced to return to the negotiating table, at which time the legitimate aspirations of our members with regard to pay increases, equal pay and a host of other issues will not be denied.

Finally, with regard to the wage control aspect of Bill C-113, I should like to make two points.

First, members of the committee should understand that the Public Sector Compensation Restraint Act, the legislation that Bill C-113 seeks to extend, does not enjoy international sanction. In fact, this legislation and countless other pieces of back-to-work legislative instruments that have been introduced by the current government have made Canada a pariah in the international community.

La désinvolture avec laquelle le gouvernement canadien traite la négociation collective est plus que regrettable, d'abord parce qu'elle est profondément contraire à l'esprit de démocratie, en second lieu parce qu'elle est discriminatoire et, en troisième lieu, parce qu'elle est punitive et vindicative.

Les 155 000 membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada qui sont directement au service du gouvernement du Canada sont franchement excédés de faire les frais chaque fois que le gouvernement juge de bonne politique de réduire ses dépenses.

La majorité des membres que représente l'AFPC n'appartient pas aux catégories les mieux rémunérées, leur salaire moyen s'établissant autour de 30 000 \$. Ajoutons que leur salaire réel ne fait que s'amenuiser. Quand le régime actuel de contrôle des salaires prendra fin en 1995, les augmentations salariales de nos membres, pendant plus de dix ans, n'auront même pas égalé le taux de l'inflation tel qu'il est mesuré par l'indice des prix à la consommation.

Au cours des huit dernières années, l'écart n'a fait que se creuser entre l'inflation et les augmentations obtenues par les membres de l'AFPC à la suite des négociations. Rien que pour suivre le rythme de l'inflation, les salaires auraient dû augmenter de 39 p. 100 depuis le commencement de cette période, mais ils n'ont augmenté que de 27 p. 100 soit 11,8 p. 100 de moins que l'indice des prix à la consommation.

En outre, comme le disait le ministre des Finances dans le discours du budget de février 1991 :

Les ententes salariales conclues par le gouvernement fédéral ont été inférieures à celles du secteur privé et inférieures aux ententes consenties par les administrations provinciales et municipales.

Les membres du Comité se souviendront que la frustration profonde ressentie devant cette situation a amené les fonctionnaires à déclencher au début de l'automne 1991 la plus grande grève de l'histoire canadienne. Cette frustration devant l'arrogance du gouvernement, sa répugnance aux négociations et son refus obstiné de satisfaire les aspirations légitimes de ses employés ne s'est nullement apaisée depuis.

Avec les sanctions excessives prévues contre les grèves dans la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, le gouvernement peut être tranquille, sachant que les membres de l'AFPC n'oseront pas déclencher de grève pour réposter à cette nouvelle atteinte à l'intégrité de leur revenu.

C'est là toutefois une victoire au mieux illusoire. Il arrivera bien un moment, dans un avenir pas trop lointain, où le gouvernement sera forcé de revenir à la table de négociation et il lui sera impossible alors de rester sourd aux aspirations légitimes de nos membres pour ce qui est des augmentations de l'équité salariale et de quantité d'autres questions.

En fin, pour ce qui est du contrôle des salaires imposé par le projet de loi C-113, je voudrais faire deux remarques.

En premier lieu, les membres du comité devraient comprendre que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, dont le projet de loi C-113 cherche à étendre la portée, est mal accueillie à l'étranger car cette loi et les nombreuses autres mesures législatives de retour au travail promulguées par le gouvernement actuel ont fait du Canada un paria au sein de la communauté internationale.

[Texte]

For the record, on November 16, 1992, the International Labour Organization found that the Canadian government had severely restricted collective bargaining and urged you to refrain from adopting measures of this kind. Just two weeks later, the government responded to the ILO with the announcement of the two-year extension of the wage control program.

• 1125

Should Parliament adopt Bill C-113, a further complaint will be launched with the ILO on behalf of the 155,000 members affected by the control program. Inevitably, the ILO will conclude that the government's actions are a further violation of international law.

Finally, given what we consider to be the punitive nature of Bill C-113, the alliance wrote to all federal political parties that held seats on the opposition side of Parliament in December 1992 requesting their position on Bill C-113 and what they would do in the event that they formed the government subsequent to the next federal election. To date, only the New Democratic Party has taken the position that it will repeal Bill C-113. I invite the other parties to do the same.

Mr. Cres Pascucci (National President, Canada Employment and Immigration Union): With your indulgence, we would like to shift gears here and turn our attention to the unemployment insurance provisions of Bill C-113.

At the outset, let me state clearly that unemployment is without question the most critical problem facing Canada's policymakers. The productive capacity lost to the Canadian economy from the more than 1.5 million workers who have been unemployed over any given time over the past two years is staggering.

That said, it's clear to the overwhelming majority of Canadians that unemployment is not an accidental phenomenon. On the contrary, policies such as the Canada/U.S. Free Trade Agreement and the goods and services tax have contributed considerably to the loss of jobs that has occurred over the past few years.

From our perspective, there can be no question that the unemployment crisis demands an immediate and comprehensive response from the Canadian government. Unfortunately for the unemployed and underemployed in Canadian society, the current government's response to the crisis has been a vicious attack on them and on the programs that provide them with financial assistance. What can only be described as a classic example of the best defence being a strong offence, the current government has chosen to slander workers who have already been victimized by free trade and the recession.

The government would have Canadians believe that its UI proposals are aimed at ending fraud and abuse and not penalizing legitimate claimants. From our perspective nothing can be further from the truth. Anyone inclined to believe the government should consider the facts.

Out of some 3.6 million unemployment insurance claims that were filed over a 12-month period covering parts of 1991 and 1992, only 1,369 prosecutions for fraud were initiated. Let there be no mistake; if fraud was an issue, the government would have no greater ally in the campaign than the labour movement and, most assuredly, the alliance.

[Traduction]

C'est ainsi que, le 26 novembre 1992, l'Organisation internationale du travail a déclaré que le gouvernement canadien avait gravement limité l'exercice de la négociation collective et elle vous a exhortés à vous abstenir d'adopter des mesures de ce genre. Deux semaines plus tard, le gouvernement, en réponse à l'OIT, annonçait une prorogation de deux ans du contrôle des salaires.

Si le Parlement adopte le projet de loi C-113, une nouvelle plainte sera déposée auprès de l'OIT au nom des 155 000 fonctionnaires touchés par cette mesure et l'OIT, inévitablement, conclura que le gouvernement a de nouveau enfreint le droit international.

Enfin, compte tenu de ce que nous considérons le caractère punitif du projet de loi C-113, l'Alliance a adressé, en décembre 1992, à tous les partis politiques siégeant sur les bancs de l'opposition au Parlement, une lettre leur demandant quelle position ils adoptaient à l'égard du projet de loi C-113 et quelles mesures ils prendraient dans le cas où ils seraient portés au gouvernement lors des prochaines élections fédérales. À ce jour, seul le Parti néo-démocrate a répondu qu'il abrogerait le projet de loi C-113. J'invite les autres partis à s'engager dans le même sens.

M. Cres Pascucci (président national, Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada): Nous voudrions maintenant passer à un autre sujet, à savoir les dispositions du projet de loi C-113 relatives à l'assurance-chômage.

Je voudrais déclarer, en préambule, que le chômage est indiscutablement le problème le plus urgent devant lequel se trouvent les législateurs canadiens. Le nombre de chômeurs ayant dépassé le million et demi tout au long des deux dernières années, la perte de capacité de production subie par l'économie canadienne est sidérante.

Cela dit, la grande majorité des Canadiens comprend bien que le chômage n'est pas un phénomène accidentel. Bien au contraire, des politiques telles que l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis et la taxe sur les produits et services ont considérablement contribué à la saignée des emplois qui a marqué ces dernières années.

Il est évident pour nous que la crise du chômage exige tout au éventail de mesures immédiates de la part du gouvernement canadien. Malheureusement pour les Canadiens sous-employés ou au chômage, le gouvernement actuel, devant cette crise, n'a su que s'acharner sur eux et sur le régime censé leur donner une aide financière. Fidèle à l'adage selon lequel la meilleure défense, c'est l'attaque, le gouvernement actuel a choisi de diffamer les travailleurs qui ont déjà durement subi les contrecoups du libre-échange et de la récession.

Le gouvernement voudrait faire croire aux Canadiens que ses propositions sur l'assurance-chômage visent non à pénaliser les requérants légitimes, mais à mettre fin aux fraudes et aux abus. À nos yeux rien ne saurait être plus loin de la vérité et ceux qui seraient tentés de croire le gouvernement devraient examiner les faits.

Sur 3,6 millions de demandes d'assurance-chômage déposées sur une période de 12 mois à cheval sur 1991 et 1992, seules 1 369 poursuites pour fraude ont été entamées. Ne nous leurrons pas: si le gouvernement voulait supprimer les fraudes, il n'aurait pas de plus grand allié dans cette campagne que le mouvement syndical et, certainement, l'Alliance.

[Text]

We have publicly taken this position in the past and will continue to do so for one very obvious reason. As workers, we invest a considerable amount of money in the fund every year. The same cannot be said for the government, which, you will recall, eliminated its contribution to the fund in the Bill C-21 amendments adopted in November 1990.

In addition to its argument that Bill C-113 amendments to the Unemployment Insurance Act are necessary to combat fraud and abuse, the government has argued that it's required because of a shortfall between UI benefits and revenues.

With respect, we would strenuously argue that the government had a number of alternatives. First and foremost, it could have and should have announced measures aimed at reducing the rate of unemployment. Instead, in less than a month, the government will reduce the benefit rate payable to unemployed workers by 5%, from 60% to 57% of pre-employment earnings. This affects everyone who is on claim.

With regard to the benefit reduction, we agree with the National Anti-Poverty Organization and others who have pointed out that low-income workers will be particularly hard hit by this measure because the actual dollar amount of their benefits will drop.

I'm sure the members of the committee appreciate the fact that UI claimants do not receive a large income while on unemployment insurance. In addition to the fact that the benefit rate is only 60% of employment earnings, all claimants must complete a two-week waiting period prior to receiving any income. In addition, severance pay and the return of pension contributions serve to increase the waiting period for employees who have a significant labour force attachment.

• 1130

Moreover, these minimums only apply to people who have been laid off. Workers who quit or are fired regularly endure even longer waiting periods without income. From our perspective, the waiting period for voluntary quitters and fired workers that's currently in the Unemployment Insurance Act is excessive.

The total disqualification proposed in Bill C-113 is beyond the pale and should be rejected as the spiteful, incitive measure that it is.

We would remind members of the committee that we do not live in a black and white world. Situations that develop at the workplace causing the worker to quit or the employer to terminate a worker are often complex. Moreover, the two parties would invariably consider their respective positions to be right.

We remind members of the committee that employers frequently believe they are justified when it comes to the termination of a worker only to find, subsequent to arbitration or adjudication, that an independent third party does not share their view.

[Translation]

C'est la position que nous avons adoptée publiquement dans le passé, et nous continuerons à le faire pour une raison évidente: en tant que travailleurs, nous investissons chaque année une somme considérable dans le fonds d'assurance-chômage. On ne peut en dire autant du gouvernement qui, vous vous en souviendrez, par les amendements au projet de loi C-21 adoptés en novembre 1990, a mis fin à sa contribution au fonds.

Outre l'argument selon lequel les amendements que le projet de loi C-113 apporte à la Loi de l'assurance-chômage sont nécessaires pour contrer les fraudes et les abus, le gouvernement les justifie par le déséquilibre entre les rentrées de fonds et les prestations de l'assurance-chômage.

En toute déférence, nous tenons à souligner que d'autres solutions s'offraient au gouvernement. En premier lieu, il aurait pu et dû prendre des mesures visant à diminuer le taux de chômage, mais il a choisi de diminuer de 5 p. 100 en moins d'un mois les prestations versées aux chômeurs, qui passeront maintenant de 60 p. 100 à 57 p. 100 de leur ancien salaire. Cette mesure touche tous ceux qui bénéficient de l'assurance-chômage.

Quant à la réduction des prestations, nous sommes d'accord avec l'Organisation nationale anti-pauvreté et les autres qui ont fait remarquer que les bas salariés seront particulièrement touchés par cette mesure parce que la somme qui leur sera versée en guise de prestation diminuera.

Les membres du comité reconnaissent certainement que les prestataires de l'assurance-chômage ne bénéficient pas d'un gros revenu. Non seulement ils ne reçoivent que 60 p. 100 de leur salaire antérieur, mais ils sont tous soumis à une période de carence de 2 semaines avant de toucher quoi que ce soit. En outre, l'indemnité de cessation d'emploi et le remboursement des cotisations versées pour le fonds de pension allongent cette période de carence pour les employés qui ont une de longues années de travail derrière eux.

En outre, ces minimums ne s'appliquent qu'aux personnes qui ont été mises à pied. Le délai de carence est encore plus long pour les travailleurs qui quittent leur emploi ou qui sont congédiés régulièrement, de sorte qu'ils se retrouvent plus longtemps sans revenu. Nous trouvons excessif le délai de carence imposé actuellement dans la Loi sur l'assurance-chômage aux personnes qui quittent volontairement leur emploi et aux travailleurs congédiés.

L'exclusion totale proposée dans le projet de loi C-113 est inacceptable et elle devrait être rejetée parce que c'est une mesure brutale et malveillante.

Nous nous permettons de rappeler aux membres du comité que nous ne vivons pas dans un monde où tout est clair et net. Les raisons pour lesquelles un travailleur quitte son emploi ou est congédié sont souvent complexes. En outre, les deux parties estiment inmanquablement être dans leur droit.

Nous rappelons aux membres du comité que les employeurs croient souvent au bien-fondé de leur décision renvoyer un travailleur, mais ils doivent se rendre compte par la suite qu'un tiers indépendant, un arbitre ou un juge, n'est pas du même avis.

[Texte]

Moreover, it should be clear to all members of the committee that the disqualification for fired employees or workers will affect non-unionized workers more harshly than those fortunate enough to have a union, because unionized workers have established procedures whereby the employers' positions are routinely reviewed by a third party.

With regard to voluntary quitters the situation is no less alarming. Despite assurances that people with just cause for quitting will not be disqualified, we remain unconvinced.

Moreover, as is pointed out in our formal submission, we believe that Bill C-113 will increase the systematic discrimination faced by women and low-income earners in Canadian society. Members of the committee should know that while women make up 37% of unemployment insurance claimants, they account for 53% of workers who quit their jobs. Moreover, while 28% of unemployment insurance claimants work in low-income occupations, 43% of claimants who quit their jobs are in those occupations. This reality is not surprising and should prompt government action.

Finally, I should like to comment on the government's announcement earlier this week that it's performing a security audit on all CEIC offices with the intention of enhancing the protection of workers and alliance members. While alliance members will obviously appreciate measures aimed at preventing violence at their workplace, many are appalled that the government would introduce legislation that must inevitably elicit a violent reaction.

Do we require a McDonald's incident before we take this issue very seriously? In fact, the desire on the part of unemployment insurance workers to dissociate themselves from the proposed changes to the Unemployment Insurance Act has prompted them and their union to produce a booklet *For a Just Cause*, which will help UI claimants file a claim under the new rules.

In the introduction to that document we point out that it is members of our union who will have to tell someone that he or she does not qualify for unemployment insurance under the new rules. It's important for unemployed workers to remember that we are not the ones who decide to reduce unemployment insurance benefits and make it harder to qualify. The book ends with a statement of solidarity between the PSAC and the unemployed.

I believe this is a good place to end this opening statement. Thank you very much.

The Chairman: Thank you. Mr. Bevilacqua.

Mr. Bevilacqua: I would like to congratulate you on a very thoughtful presentation. It's very comprehensive, indeed.

I have some questions related to Bill C-113 specifically as they relate to unemployment insurance. The goals of the bill, according to the government, were to reduce the deficit and to, I guess, reduce the abuse of the program. However, when you analyse some of the facts, you wonder whether those goals can be reached or will be met.

[Traduction]

De plus, tous les membres du comité devraient bien comprendre que l'exclusion concernant les employés ou les travailleurs congédiés touchera bien plus durement les travailleurs non syndiqués que ceux qui ont la chance d'avoir un syndicat, parce que les syndiqués disposent de moyens de faire examiner la position des employeurs par un tiers.

En ce qui concerne les travailleurs qui quittent volontairement leur emploi, la situation n'est pas moins alarmante. On a beau nous assurer que les personnes fondées à quitter volontairement leur emploi ne seront pas exclues, nous n'en sommes pas convaincus.

De plus, comme nous le signalons dans notre mémoire officiel, nous croyons que le projet de loi C-113 accentuera la discrimination systématique à laquelle font face les femmes et les bas salariés dans la société canadienne. Les membres du comité devraient savoir que les femmes représentent 37 p. 100 des prestataires d'assurance-chômage, mais 53 p. 100 des personnes qui quittent leur emploi. En outre, bien que 28 p. 100 des prestataires d'assurance-chômage avaient des emplois faiblement rémunérés, 43 p. 100 des prestataires qui ont quitté leur emploi occupaient de tels postes. Cette réalité n'est pas surprenante et devrait pousser le gouvernement à agir.

Enfin, je tiens à commenter l'annonce faite par le gouvernement cette semaine. Il a dit qu'il effectuerait une vérification de sécurité auprès de tous les bureaux de la CEIC dans l'intention de mieux protéger les travailleurs et les membres de l'Alliance. Les membres de l'Alliance apprécieront évidemment toute mesure qui vise à empêcher la violence dans leur milieu de travail, mais bon nombre d'entre eux sont consternés de voir le gouvernement présenter une mesure législative qui provoquera inévitablement des réactions violentes.

Faut-il un autre incident comme celui qui s'est produit chez McDonald pour que nous prenions cette question très au sérieux? Les employés de l'assurance-chômage tenaient tellement à se dissocier des changements proposés à la Loi sur l'assurance-chômage qu'ils ont préparé, avec l'aide de leur syndicat, une brochure intitulée *Pour un motif valable*, afin d'aider les chômeurs à présenter une demande de prestation d'assurance-chômage conforme aux nouveaux règlements.

Dans l'introduction de ce document, nous faisons remarquer que ce sont les membres de notre syndicat qui devront dire à un requérant qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-chômage en vertu des nouvelles dispositions. Il est important de rappeler aux travailleurs sans emploi que ce n'est pas nous qui décidons de réduire les prestations d'assurance-chômage et de rendre l'admissibilité plus difficile. La brochure se termine par une déclaration de solidarité entre l'AFPC et les chômeurs.

Je crois que c'est un bon moment pour mettre fin à notre déclaration préliminaire. Merci beaucoup.

Le président: Je vous remercie. Monsieur Bevilacqua.

M. Bevilacqua: Je tiens à vous féliciter pour votre excellent exposé. Il était vraiment très complet.

J'ai quelques questions à poser au sujet du projet de loi C-113 et en particulier au sujet des dispositions relatives à l'assurance-chômage. Le projet de loi, d'après le gouvernement, cherchait à réduire le déficit et, je suppose, les abus. Cependant, lorsqu'on analyse certaines des données, on se demande si ces objectifs peuvent être atteints ou le seront.

[Text]

Deficit reduction of the UI plan, for example, can be achieved through an economic plan that puts people back to work simply by reducing the unemployment rate by 1%. I believe that is a savings of \$2 billion.

Look at the issue of reduction of abuse. If that was the real case, then, as you know, under the present system voluntary quitters today face a maximum penalty of 12 weeks. However, ministry officials have told us that the average penalty is 8 weeks, from the cases that they have now. So, really, abuse cannot be viewed as a key component of this legislation.

● 1135

One other problem I see with this legislation is that already you hear about increasing security. It is a sort of relationship that we in government, with our citizens, really should not be promoting through legislation. I wonder, at the end of the day, what this bill really accomplishes when you also consider the fact that there are already rules in place. Every unemployed Canadian must be actively looking for work. They must be ready and willing to work if there is a job. For those people on the government side who are concerned about people taking holidays in Florida, they would be disqualified under the present system anyway, so isn't this really a silly exercise?

Ms Giampietri: It is difficult to know where to begin with—and this is my terminology—an irrational piece of legislation. Let me deal first of all with the fact that major changes to the Unemployment Insurance Act have been introduced and they have not benefited from the consultative process between the partners who contribute to this fund. Those partners are labour and business.

Labour and business have not been consulted about the UI program and amendments to it. This has been a unilateral decision that has been driven by the Department of Finance, so one has to assume that it's based on economics. If I can just deal with that one aspect, I will leave the question about the significance of abuse to my colleague.

On the question of economics, this apparently is going to save millions of dollars for the UI fund. The argument we would propose is to look at an alternative of getting people to work. I will give one example of where you can make choices about how to spend money that helps people instead of penalizing them.

The savings that potentially can be made by disqualifying any quitters or those fired is x number of dollars. This government is going to take money out of general revenue and pay the premiums for business for those who are newly hired. If I was in the business community I wouldn't be too happy about that. That may almost prompt me to fire people and hire new people so I wouldn't have to pay the premiums. Why not take that money you're spending to pay premiums for employers out

[Translation]

La réduction du déficit du régime d'assurance-chômage, par exemple, peut se faire au moyen d'un plan économique visant à trouver des emplois pour les chômeurs en réduisant le taux de chômage de 1 p. 100. Je crois qu'on économiserait ainsi deux milliards de dollars.

Examinons la question de la diminution des abus. On ne sait pas s'il y en a vraiment autant, car vous savez que le régime actuel prévoit une pénalité maximale de 12 semaines pour ceux qui quittent volontairement leur emploi. Cependant, les hauts fonctionnaires du ministère nous ont dit que la pénalité moyenne était de huit semaines, d'après les cas présentement à l'étude. On ne peut donc vraiment pas considérer l'abus comme un élément clé de cette mesure législative.

Un autre problème que j'entrevois dans ce projet de loi, c'est qu'on entend déjà parler d'accroître les mesures de sécurité. C'est un genre de rapport entre le gouvernement et nos citoyens que nous ne devrions vraiment pas promouvoir dans une mesure législative. Je me demande ce que ce projet de loi accomplira vraiment en fin de compte quand on considère que des règles sont déjà établies. Chaque Canadien en chômage doit vraiment chercher du travail. Il doit être prêt à accepter de travailler si un emploi est disponible. Je me permets de faire remarquer aux députés du parti ministériel qui sont préoccupés par le fait que des gens pourraient prendre des vacances en Floride, qu'ils seraient quand même exclus en vertu du régime actuel; alors une telle mesure n'est-elle pas vraiment ridicule?

Mme Giampietri: Il est difficile de savoir par où aborder cette mesure législative irrationnelle—si vous me permettez ce qualificatif. Je mentionnerai d'abord que l'on propose des modifications importantes à la Loi sur l'assurance-chômage sans consultation préalable des partenaires qui contribuent à cette caisse, c'est-à-dire les travailleurs et les employeurs.

On n'a consulté ni les travailleurs ni les employeurs au sujet du programme de l'assurance-chômage et des amendements qui y sont proposés. Il s'agit d'une décision unilatérale prise à l'instigation du ministère des Finances, ce qui nous fait supposer qu'elle est fondée sur des raisons économiques. Si vous le permettez, je vais m'en tenir à cette question et je demanderai à mon collègue de parler de l'importance des abus.

Pour ce qui est de l'aspect économique de la question, cette mesure est censée économiser des millions de dollars à la caisse d'assurance-chômage. Nous proposerions plutôt de régler le problème en permettant aux gens de travailler. Je vais vous donner un exemple qui montre qu'on peut choisir différentes façons de dépenser l'argent disponible pour aider les gens au lieu de les pénaliser.

On peut économiser éventuellement une certaine somme d'argent en excluant les travailleurs qui quittent leur emploi ou qui sont congédiés. Le gouvernement actuel va puiser dans le Trésor pour payer les cotisations des entreprises pour les travailleurs nouvellement embauchés. Si j'étais dans le milieu des affaires, je n'en serais pas trop heureux. Cela pourrait même me pousser à congédier des employés et à en engager d'autres, afin de ne pas avoir à payer leurs cotisations d'assurance-

[Texte]

of general revenue and provide better training for workers for this new technology that we're all having to confront? That's my question.

There are choices you can make about how you're going to spend government funds. You can do it to help people get better training and jobs or you can punish them. We are saying that Bill C-113 punishes them and it's not a good economic instrument.

Mr. Pascucci: I think the whole argument around the necessity to stop the deficit is like looking just at the context within the present situation. We're talking about a fund that's been around for a long time and that hopefully will be around for a longer time. We trust it will be around for a longer time.

I think the members are aware—but just in case they're not—that in 1990 we had a surplus in the fund of \$1 billion. That was at the end of 1990, when the unemployment level was around 8.1% or 8.5%. So at some point it must be assumed by everybody that the unemployment level is going to be dealt with and that there will be fewer unemployed and the fund will balance out. I don't think we should be punishing people who are basically already punished by not having work. I think we have to look at it in that context.

In terms of the security, I want to address that a bit because the employer hasn't consulted with us on what's being proposed around that. I guess our initial reaction would be this.

• 1140

The best way of maintaining security is to not have this bill passed. That's to start off with. Secondly, in terms of making the submission for moneys to have more security, I don't quite understand the logic of this when the department has already been instructed to have a 2% operating cut in the current year and, starting April 1, another 3% cut in terms of its operations. So there seems to be something amiss in terms of the logic of making submissions around security.

The other thing happening that people should be aware of is that what creates the most friction and can cause the most violence in an office is the unemployed person going to the office and not being able to meet with the person who makes the decision on their claim. That may sound pretty simplistic to many of you, but it's a nightmare because it's a maze. There's a bureaucratic system there which the employer is implementing with the purpose of greater productivity in terms of assessing that claim, and there are obstacles and levels before a person can get to meet the person who made the decision on their claim. The more obstacles there are the more likely violence is going to take place. That's number one.

Number two is that this is going to really increase in the future as well, because there are already studies being done that are going to reduce the number of centres that will have unemployment insurance services. In B.C., currently there is a

[Traduction]

chômage. Au lieu de puiser dans le Trésor pour payer les cotisations des employeurs, pourquoi ne pas utiliser cet argent pour assurer une meilleure formation aux travailleurs qui, comme nous tous, ont besoin de connaître de nouvelles technologies? C'est la question que je pose.

Il y a des choix à faire quand à la façon dont on va dépenser les deniers publics. On peut utiliser cet argent pour aider les gens à obtenir une meilleure formation et des emplois, ou on peut les punir. Nous disons que le projet de loi C-113 les punit et que ce n'est pas un bon instrument économique.

M. Pascucci: Je pense qu'en parlant de la nécessité de mettre fin à la croissance du déficit, on examine la question simplement dans son contexte actuel. Or il s'agit d'une caisse qui existe depuis bien longtemps et qui continuera d'exister encore longtemps, il faut l'espérer. Nous sommes même convaincus que ce sera le cas.

Les députés savent, je pense—mais juste au cas où ils ne le sauraient pas—qu'en 1990 la caisse présentait un excédent d'un milliard de dollars. C'était à la fin de 1990, quand le taux de chômage se situait autour de 8,1 p. 100 ou 8,5 p. 100. On doit supposer que le taux de chômage s'améliorera à un moment donné, c'est-à-dire qu'il y aura moins de chômeurs et que la caisse pourra alors s'équilibrer. Je ne crois pas que nous devrions punir les gens qui sont déjà punis du fait qu'il n'ont pas de travail. C'est dans ce contexte, je pense, que nous devons envisager la question.

Je tiens à parler un peu de la sécurité, parce que l'employeur ne nous a pas consultés au sujet de ce qu'il propose à cet égard. Je vais vous expliquer notre première réaction.

La meilleure façon d'assurer la sécurité est de ne pas adopter ce projet de loi. Voilà pour commencer. Deuxièmement, je ne comprends pas vraiment comment le ministère peut logiquement demander les crédits nécessaires pour accroître les mesures de sécurité, étant donné qu'on lui a déjà ordonné de réduire ses dépenses d'exploitation de 2 p. 100 pendant l'année en cours, et de 3 p. 100 de plus à compter du 1^{er} avril. Je ne vois donc pas comment le ministère peut logiquement demander des crédits supplémentaires pour la sécurité.

Vous devriez aussi savoir que ce qui crée le plus de frictions et peut susciter le plus de violence dans un bureau, c'est le fait que le chômeur qui s'y présente ne peut pas rencontrer la personne qui se prononce sur sa demande de prestations. Cela peut sembler plutôt simpliste à plusieurs d'entre vous, mais c'est que le dédale bureaucratique est un véritable cauchemar. Dans le but d'augmenter la productivité en ce qui concerne l'étude des demandes, l'employeur a établi une structure bureaucratique telle qu'il faut surmonter des obstacles et passer par différents échelons avant de rencontrer la personne qui s'est prononcée sur une demande de prestations. Plus il y a d'obstacles, plus la violence est probable. Voilà pour ma première réponse.

Deuxièmement, la situation ne fera qu'empirer, car des études déjà en cours vont amener une réduction du nombre de centres où l'on offrira des services d'assurance-chômage. En Colombie-Britannique, il y a actuellement un groupe de travail

[Text]

task force studying it, so that in the whole region of B.C. there may be as few as 8 unemployment insurance offices rather than the 20 or 25 that there are there now. This in itself will create more frustration, more anxiety, for people who are on unemployment insurance in terms of getting their services.

So you're just catering to increased violence at employment centres. You can create a Fort Knox or 24 Sussex Knox, if you want to look at it that way, in the employment centre and all you're going to do is increase that possibility by those particular measures. I think you should be aware of those developments and not look at it in terms of just throwing a little money to solve the problem, because that's not going to solve the potential problem.

Mr. Samson: I want to thank the committee for a very good presentation. I have so many places I want to start at that I don't know where to go. I don't know where to start.

Mrs. Sparrow: How about a newspaper?

Mr. Samson: I could start with the newspaper, if you like. I could pick up any one of these documents and start off, but I'd like to point out just one thing. I'd like to ask the witnesses, when we're talking about the freezing of the salaries of the people who are delivering the services at a UI centre, at an employment centre, was there any consultation that ever took place before, during, or after any bargaining session that took place prior to the introduction of this bill? Was there any discussion as to what kind of impact the freezing of salaries would have on the ability of those people to deliver a decision without having their vision clouded over by the fact that their salaries are being frozen?

Ms Giampietri: There has been such a history of bashing the public service in tough economic times that its really an understatement to say to you today that morale in the public service couldn't be lower. Anyone who thinks the strike of 1991 was the result of rhetoric by a few in the leadership in the union had really better think seriously about the problems in the public service.

Morale is incredibly low. People are fed up. They're sick and tired of being used as scapegoats. They're intelligent; they can analyse and they understand they did not cause the deficit. Attacking them as workers, devaluing the work they do, pushing them into poverty-level income, working poor, does nothing to help those people deliver the kind of services we have to deliver to Canadians.

The government has choices as an employer, and like a good employer it could have chosen to sit down with a representative of the workers, look at the problems, and find collective solutions to those problems. That is fundamental to free collective bargaining; that is a civilized society, that is a democratic society. The government didn't choose that route; the government chose to ignore the concerns of the workers and to legislate their wages and their terms and conditions of employment. I can't tell you the kind of anger and frustration that has resulted in. And that's just on the one front of collective bargaining.

[Translation]

qui étudie la question, de sorte que pour l'ensemble de la province, il ne restera peut-être que huit bureaux d'assurance-chômage au lieu des 20 ou 25 qui existent aujourd'hui. Ce seul facteur créera plus de frustrations, plus d'anxiété pour les prestataires d'assurance-chômage quand ils chercheront à obtenir des services.

Vous préparez donc simplement le terrain pour un accroissement de la violence aux centres d'emploi. On peut les transformer en Fort Knox ou en 24 Sussex Knox, mais ces mesures augmenteront simplement les risques de violence. Je pense que vous devriez en tenir compte au lieu de songer simplement à dépenser un peu plus pour régler le problème, car ce n'est pas ainsi que l'on règlera les problèmes éventuels.

M. Samson: Je tiens à remercier les témoins de leur excellent exposé. J'ai tellement de questions à poser que je ne sais pas par où commencer.

Mme Sparrow: Pourquoi ne pas commencer par un journal?

M. Samson: Je pourrais commencer par le journal, si vous voulez. Je pourrais prendre l'un ou l'autre de ces documents pour commencer, mais je tiens d'abord à faire remarquer une chose. Je voudrais demander aux témoins s'il y a eu des consultations au sujet du gel des salaires des employés des services d'assurance-chômage, aux centres d'emploi, avant, pendant ou après les séances de négociations qui ont eu lieu avant la présentation de ce projet de loi? A-t-on discuté du genre de répercussions qu'aurait le gel des salaires sur la capacité de ces personnes de prendre une décision sans que leur jugement soit troublé par le fait que leurs salaires ont été gelés?

Mme Giampietri: Cet acharnement sur la fonction publique en période économique difficile est tellement habituel qu'on est en dessous de la réalité quand on dit que le moral au sein de la fonction publique ne pourrait pas être plus bas. Quiconque pense que la grève de 1991 a été déclenchée par l'éloquence de quelques dirigeants syndicaux devrait vraiment réfléchir sérieusement aux problèmes que connaît la fonction publique.

Le moral est incroyablement bas. Les gens en ont assez. Ils en ont par-dessus la tête de servir de boucs émissaires. Ils sont intelligents, ils peuvent analyser la situation et ils comprennent qu'ils ne sont pas responsables du déficit. S'attaquer à eux en tant que travailleurs, dévaloriser leur travail, ramener leur revenu au seuil de la pauvreté, en faire des économiquement faibles, ne peut pas contribuer à les aider à assurer le genre de service dont les Canadiens ont besoin.

Le gouvernement a des choix à faire en tant qu'employeur et s'il était un bon employeur, il aurait pu décider de rencontrer un représentant des travailleurs, afin d'examiner avec lui les problèmes et d'y trouver des solutions. C'est un aspect fondamental des négociations collectives libres; c'est ce qu'on fait dans une société civilisée, dans une société démocratique. Le gouvernement n'a pas choisi cette voie; il a choisi d'ignorer les préoccupations des travailleurs et de décider par voie législative de leur salaire et de leurs conditions de travail. Je ne peux pas vous décrire toute la colère et la frustration qui en résultent. Et je ne parle là que du point de vue des négociations collectives.

[Texte]

[Traduction]

• 1145

In terms of organizing the work and the number of people who are available to carry out the work, they have been under severe attack as well, and there has been no consultation. There has been no consultation, and in fact, what we've had is an abuse of power by our employer, the Government of Canada. We've had preconditions before we even got to the negotiating table. That is not negotiation, that will not deal with the problems, and that will not find solutions to the problems.

Mr. Samson: So that means they're being denied their bargaining rights.

Ms Giampietri: There are no bargaining rights. We have a law. It's a democratic law; it ought to provide for good labour relations and the ability to negotiate terms, conditions and wages. However, that law has been consistently put aside and terms and conditions have been legislated and wages have been frozen.

I would really urge the committee to consider going outside of Ottawa and listening to people, people who are unemployed and people who work for the federal government. You owe yourselves that opportunity. You can see for yourselves the anger, the frustration, and the devastation that people who work in the government face, and people who are trying to access those services. There is no consultation, and that does not bode well for the future of the public service.

Mr. Samson: So given the conditions that your members are working under, and given the scenario that you've just put before us and the scenario that Mr. Pascucci has outlined, whereas workers are being exposed to salary changes in terms of freezing their salaries, etc., what you're saying, I guess—and I'm asking you to either agree or disagree with what I'm going to say—is that your members would be prime people to apply paragraphs 28(4)(g), (h), and (i) of the proposed legislation, which read that a person has just cause to leave his or her employment if there is:

(g) significant modification of terms and conditions respecting wages or salary;

(h) excessive overtime work or refusal to pay for overtime work;

(i) significant changes in work duties;

Your members would be prime people to apply for UI after quitting their employment with just cause, using those three examples that I gave you, do you agree or disagree with that?

Ms Giampietri: I would have to agree.

Mr. Samson: Therefore, there have been some severe changes made to the conditions under which your members are working?

Mr. Pascucci: We may agree, but if our claims go to the agent they may not be allowed.

Ms Giampietri: I want to point out something else. We're talking about the workers in the unemployment insurance offices and the Canada Employment Centres. I would invite you to go to visit those and see for yourselves. What you don't know, and what I'd like to bring to your attention, are a number of things.

Pour ce qui est de l'organisation du travail et des effectifs, on a apporté là encore des modifications importantes sans d'abord consulter les intéressés. Il n'y a pas eu de consultations, en réalité, notre employeur, le gouvernement du Canada, s'est rendu coupable d'abus de pouvoir. Des conditions préalables ont été imposées avant même que nous arrivions à la table de négociation. Ce n'est pas ainsi qu'on négocie, ce n'est pas ainsi qu'on règle les problèmes et qu'on leur trouve des solutions.

M. Samson: On prive donc les travailleurs de leur droit à la négociation collective.

Mme Giampietri: Il n'y a pas de droit à la négociation collective. Il existe une loi. C'est une loi démocratique; elle devrait assurer de bonnes relations de travail et permettre de négocier les conditions de travail et les salaires. Or, cette loi est constamment mise de côté, on en adopte d'autres pour déterminer les conditions de travail et geler les salaires.

J'encourage vraiment le comité à sortir d'Ottawa et à aller écouter des gens qui sont en chômage ou qui travaillent pour le gouvernement fédéral. Vous devez de saisir cette occasion. Vous pourrez ainsi constater par vous-même la colère, la frustration et l'accablement qui habitent les travailleurs à l'emploi du gouvernement et les personnes qui essaient d'avoir accès aux services gouvernementaux. Il n'y a pas de consultation et cela ne présage rien de bon pour l'avenir de la fonction publique.

M. Samson: Ainsi, étant donné les conditions dans lesquelles vos membres travaillent, étant donné le scénario que vous venez de nous décrire et celui que nous a décrit M. Pascucci, notamment le gel des salaires, vous dites, je suppose—et je vous demande de confirmer ou de refuter ce que je vais dire—que vos membres seraient des candidats parfaits pour l'application des alinéas 28(4)g), h), et i) du projet de loi, où l'on peut lire qu'une personne est fondée à quitter volontairement son emploi s'il y a:

g) modification importante de ses conditions de rémunération;

h) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci;

i) modification importante des fonctions;

Êtes-vous d'accord ou non pour dire que vos membres seraient particulièrement bien placés pour demander des prestations d'assurance-chômage, ayant été fondés à quitter leur emploi, si l'on utilise les trois exemples que je vous ai donnés?

Mme Giampietri: Je dois dire que je suis d'accord.

M. Samson: On a donc apporté des changements importants aux conditions de travail de vos membres?

M. Pascucci: Nous sommes peut-être d'accord, mais l'agent d'assurance-chômage n'accepterait peut-être pas la demande de prestations.

Mme Giampietri: Il y a une autre chose que je tiens à signaler. Nous parlons des personnes qui travaillent dans les bureaux d'assurance-chômage et les Centres d'emploi du Canada. Je vous invite à leur rendre visite et à voir par vous-mêmes. Il y a un certain nombre de choses que vous ignorez et que j'aimerais porter à votre attention.

[Text]

One is the salary level; it is close to the poverty line for a family of three or four. And those are not our statistics, those are government statistics. A great majority of the receiving people in an unemployment insurance office are term employees. They don't have even the security of knowing from month to month that they'll have a job. These are the people who are trying to provide a service to the unemployed.

What we're saying to you is that the situation is pretty desperate and that the choices the government ought to make are to help those people and not to punish them.

• 1150

The system is not being abused. If you look at the statistics, when for the 3.6 million who file claims every year, you have less than 0.04% who are prosecuted, by any statistical measure that's not an abuse of the system.

Mr. Samson: We heard testimony the other night that there was quite a spread between the private sector and the public sector wages. I think it was 9%, if I remember rightly. When I am looking at your chart of annual average increases that you have on page 11 of your presentation, I don't see a 9% spread between the private sector and the public sector.

In terms of dollars, what is the average wage, say, in the UI centres? Do you have those statistics? Do you have those figures? In other words, what I am getting at is this: if the average wage in Canada across the private sector is, say, \$550 a week, what is the average wage in the UI centres?

Ms Giampietri: I will ask our head negotiator to respond to that one. We have the average salary for all of the 155,000 members, which is about \$30,000 a year. In the unemployment insurance offices, it may be slightly different. I honestly cannot say whether it would be up or down from that figure, although I think it would be probably close to it. They are mostly clerks and program officers, and those salaries are, I would say, the mean or below. But I will let our head negotiator follow it through.

Mr. Thomas Dinan (Section Head, Negotiations, Collective Bargaining Branch, Public Service Alliance of Canada): Certainly if you look at the individuals who are meeting the unemployed, dealing with the unemployed in a face-to-face type of situation, those individuals would probably be making substantially less than the \$30,000 average.

The vast majority of the members in the Public Service Alliance of Canada are not high wage earners. Certainly in the research that used to be done by the Pay and Research Bureau of the Public Service Staff Relations Board, the data provided shows that in terms of comparability with various occupational counterparts in the private sector, the federal workers trail those private sector workers. On average, it is not a substantial amount of money they earn over a year, and in comparison with the private sector we follow rather than lead in terms of wages.

Mr. Samson: So they are not overpaid.

[Translation]

La première est le niveau des salaires. Il est près du seuil de pauvreté pour une famille de trois ou quatre personnes. Il ne s'agit pas là de nos statistiques, mais de celles du gouvernement. La grande majorité des personnes qui reçoivent les prestations au bureau d'assurance-chômage sont des employés nommés pour une période déterminée. Ils n'ont même pas de sécurité d'emploi, ils ne savent pas d'un mois à l'autre s'ils continueront d'avoir un emploi. Et il s'agit là des personnes qui essaient de servir les chômeurs.

Nous essayons de vous faire comprendre que la situation est plutôt désespérée et que le gouvernement devrait choisir d'aider ces personnes au lieu des les punir.

On n'abuse pas du régime. Si vous examinez les statistiques, vous verrez que, sur un total de 3,6 millions de demandes de prestations chaque année, moins de 0,04 p. 100 de prestataires font l'objet de poursuites; un tel pourcentage est loin de représenter un abus du régime.

M. Samson: L'autre soir, des témoins nous ont dit qu'il existait un écart important entre les salaires du secteur privé et ceux du secteur public. Si ma mémoire est bonne, l'écart était de 9 p. 100. Cependant, quand je regarde votre tableau des hausses annuelles moyennes, qui figure à la page 11 de votre mémoire, je ne vois pas un écart de 9 p. 100 entre le secteur privé et le secteur public.

Quel est le salaire moyen, disons, aux Centres d'assurance-chômage? Avez-vous ces chiffres? Voici ce que je voudrais savoir: si le salaire moyen dans le secteur privé au Canada est de 550\$ par semaine, par exemple, quel est le salaire moyen des employés des Centres d'assurance-chômage?

Mme Giampietri: Je vais demander au chef de notre section des négociations de répondre à cette question. Le salaire moyen de l'ensemble de nos 155 000 membres est d'environ 30 000\$ par année. Dans les bureaux d'assurance-chômage, la moyenne peut être légèrement différente. Je ne peux franchement pas vous dire si cette moyenne serait supérieure ou inférieure, mais il n'y aurait probablement pas une grande différence. Il s'agit principalement de commis et d'agents de programmes, dont les salaires sont inférieurs ou équivalents à la moyenne, à mon avis. Je vais cependant demander au chef de notre section des négociations de vous donner une réponse plus précise.

M. Thomas Dinan (chef de section, négociations, Division de la négociation collective, Alliance de la fonction publique du Canada): Si vous voulez parler des employés qui reçoivent les chômeurs, de ceux qui s'en occupent en personne, leur salaire est probablement bien inférieur à la moyenne de 30,000\$.

La grande majorité des membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada ne gagnent pas des salaires élevés. D'après les comparaisons effectuées par le Bureau de recherche sur les traitements de la Commission des relations de travail dans la fonction publique avec les différentes catégories professionnelles équivalentes dans le secteur privé, les employés fédéraux gagnent moins que les travailleurs du secteur privé. En moyenne, leur salaire annuel n'est pas considérable et en comparaison avec le secteur privé, nos salaires sont généralement inférieurs.

M. Samson: Ils ne sont donc pas surpayés.

[Texte]

Mr. Dinan: Certainly not.

The Chairman: Mr. Soetens. The chairman is a little worried because you are reading Beauséjour while you are sitting there. I hope you are not anticipating a take-over of the chair.

Mr. Soetens: Thank you, Mr. Chairman. For the moment, you are safe.

When the witnesses started out their presentation, they talked about the impact of this legislation on unemployed textile workers, fish plant workers and others—I didn't catch all those you mentioned. I appreciate that you also said you didn't really represent them but you would make some comment about that.

Could you tell me how this legislation affects those unemployed textile workers and fish plant workers who are presently unemployed?

Ms Giampietri: I think our entire brief gives you an indication. Let me just use the textile workers, because we mentioned in our presentation that the effect of the changes you are proposing will be to introduce into the system discrimination that negatively impacts on women and low-paid workers, which fits the description of textile workers.

Mr. Soetens: Okay. So how are the present unemployed textile workers affected by this legislation? I would like to hear that.

Ms Giampietri: Are you asking me how it is affecting them now, when they are on claim?

Mr. Soetens: Yes, because you have referenced the fact that you wanted to speak on behalf of those who are unemployed: textile workers, fish plant workers, etc. So how are they affected by this legislation?

• 1155

Ms Giampietri: If they are currently unemployed and they are on UI, I am assuming that they are not affected by this legislation.

Mr. Soetens: Thank you. That is the answer I was expecting.

Mr. Pascucci: But they are—

Mr. Soetens: Now, I would like to ask the next question.

Ms Giampietri: Are you suggesting they won't be affected?

Mr. Soetens: They won't be affected by this legislation because they are presently on the unemployment insurance list.

Since I have limited time, I will ask the questions.

The second area is that in your report you talk about how Canada's reputation will be hurt in the international community if we proceed with this legislation. Would you mind telling me how our reputation internationally will be affected and who particularly will be the ones to take a negative outlook on this particular legislation?

[Traduction]

M. Dinan: Certainement pas.

Le président: Monsieur Soetens. Je suis un peu inquiet de vous voir lire Beauséjour. J'espère que vous ne prévoyez pas usurper le poste de président.

M. Soetens: Merci monsieur le président. Pour l'instant, vous êtes en sécurité.

Quand les témoins ont commencé leur exposé, ils ont parlé des répercussions de cette mesure législative sur divers groupes de chômeurs, notamment les travailleurs du textile et ceux des conserveries de poisson—je n'ai pas bien saisi tous les groupes que vous avez mentionnés. Vous avez ajouté que vous ne les représentiez pas vraiment, mais que vous teniez à faire des commentaires à leur sujet.

Pourriez-vous me dire comment cette mesure touche les travailleurs du textile et ceux des conserveries de poisson qui sont actuellement en chômage?

Mme Giampietri: Je pense que l'ensemble de notre mémoire vous le dit. Si vous le permettez, je parlerai des travailleurs du textile. Nous avons mentionné dans notre mémoire que les changements proposés auront pour effet d'ajouter un élément de discrimination qui aura des conséquences négatives pour les femmes et les travailleurs peu rémunérés, ce qui décrit bien les travailleurs du textile.

M. Soetens: Très bien. Alors comment les travailleurs du textile actuellement en chômage sont-ils touchés par cette mesure législative? J'aimerais vous l'entendre dire.

Mme Giampietri: Me demandez-vous comment elle les touche maintenant, pendant qu'ils reçoivent des prestations?

M. Soetens: Oui, parce que vous avez dit que vous vouliez parler au nom des chômeurs de différents métiers, notamment les travailleurs du textile et les travailleurs des conserveries de poisson. Comment sont-ils touchés par cette mesure législative?

Mme Giampietri: Je suppose que cette mesure législative ne touchera pas ceux qui sont actuellement en chômage et reçoivent des prestations d'assurance-chômage.

M. Soetens: Je vous remercie. C'est la réponse à laquelle je m'attendais.

M. Pascucci: Mais ils sont...

M. Soetens: Je voudrais maintenant poser une autre question.

Mme Giampietri: Voulez-vous dire qu'ils ne seront pas touchés?

M. Soetens: Ils ne seront pas touchés par cette mesure législative puisque leur nom figure actuellement sur la liste des prestataires d'assurance-chômage.

Étant donné que mon temps est limité, c'est moi qui poserai des questions.

Vous dites également dans votre mémoire que la réputation du Canada sera ternie à l'échelle internationale si nous adoptons cette mesure. Voulez-vous bien m'expliquer comment notre réputation dans le monde en souffrira et qui verra d'un mauvais oeil cette mesure législative?

[Text]

Ms Giampietri: I have already indicated in the brief that we have launched a complaint with the ILO following the 1991 strike.

Mr. Soetens: The ILO is the—

Ms Giampietri: International Labour Organization.

Mr. Soetens: Okay, thank you.

Ms Giampietri: And that you were found guilty. We are going to launch another complaint with the ILO—I appreciate you may not care, but I am indicating—

Mr. Soetens: No, you shouldn't put words in my mouth.

Ms Giampietri: —to you that international law has found Canada guilty of labour relations violations and will find Canada guilty again. I don't think that bodes well for us in the international community.

Mr. Soetens: If you are concerned about our international reputation, do you think our reputation would be much more seriously damaged by having the ILO suggest we are in contravention of that international convention, whatever it is, or the IMF say that we are in contravention of our repayment schedule? Which international reputation do you think will be much more seriously harmed by our contravening either one of those two?

Ms Giampietri: My response is that it is a question of choice and it is a question of value. I am going to put the proposition to you again. If you are concerned about deficit reduction, then look at what makes up the deficit and where would the changes most prominently reduce your deficit?

One example: the wage bill or the federal public sector that we represent is 3¢ out of the dollar, yet the interest payments to service the debt are far in excess of that. So my choice and my suggestion would be, why not look at how you can reduce that part of what makes up your deficit?

I don't think anyone in here would argue that the unemployment rate isn't too high. Okay? So another suggestion I would make is, why don't we look at taking the half billion dollars—it is half a billion dollars that essentially the government will take from general revenue and pay the premiums for business and you'll contribute to the UI fund. So my suggestion is, why don't you take that money and look at training workers who are unemployed and not on unemployment insurance and train them for this new technology that they will have to face? Without that training, they are not going to get the jobs that are in fact the future.

I would say to you that we can do both. We can reduce the deficit and we can have a reduction, but you can do it by helping people and not penalizing them.

Mr. Soetens: I appreciate your comment on the fact that the people you represent represent 3¢ out of every dollar of the bill—I think is your comment—anyway, the 3% level. I understand that. You are not suggesting, of course, that the government is not taking any action on any other front, in your comment.

Ms Giampietri: I'm suggesting that you could have made better choices than you have.

[Translation]

Mme Giampietri: J'ai déjà dit dans notre mémoire que nous avons déposé une plainte auprès de l'OIT à la suite de la grève de 1991.

M. Soetens: L'OIT est. . .

Mme Giampietri: L'Organisation internationale du travail.

M. Soetens: Très bien, je vous remercie.

Mme Giampietri: Et que cet organisme vous a trouvés coupables. Nous allons déposer une autre plainte auprès de l'OIT. . . Je comprends que cela vous importe peut-être peu, mais je vous dis. . .

M. Soetens: Non, vous ne devriez pas me faire dire ce que je n'ai pas dit.

Mme Giampietri: . . . que, selon le droit international, le Canada s'est rendu coupable d'infractions aux règles régissant les relations de travail et que le Canada sera de nouveau déclaré coupable. À mon avis, cela ne présage rien de bon pour nous sur le plan international.

M. Soetens: Si vous êtes préoccupé par notre réputation internationale, pensez-vous qu'elle risque de souffrir bien plus du fait que l'OIT dise que nous contrevenons à cette Convention internationale, ou du fait que le FMI dise que nous ne respectons pas le calendrier du remboursement de nos dettes? Selon vous, laquelle de ces deux infractions éventuelles risque de ternir le plus notre réputation internationale?

Mme Giampietri: Je vous réponds que c'est une question de choix et une question de valeurs. Je vais vous soumettre encore une fois ma proposition. Si la réduction du déficit vous préoccupe tellement, trouvez ce qui cause ce déficit et quels changements peuvent contribuer le plus à le réduire?

Par exemple, le projet de loi sur les salaires, c'est-à-dire la partie qui traite du secteur public fédéral que nous représentons, ne compte que pour 3 p. 100 des économies visées par le projet de loi, tandis que les paiements d'intérêts sur la dette constituent un pourcentage bien plus élevé. Voici donc ce que je vous propose: pourquoi ne cherchiez-vous pas à réduire cette composante de votre déficit?

Je ne pense pas que quelqu'un ici oserait dire que le taux de chômage n'est pas trop élevé, n'est-ce pas? C'est vrai? Voici donc une autre suggestion: pourquoi ne pas prendre cette somme d'un demi-milliard de dollars au fond, le gouvernement va retirer du Trésor un demi milliard de dollars pour payer les cotisations des entreprises et ainsi contribuer à la caisse d'assurance-chômage. Pourquoi n'utilisez-vous pas cet argent pour former les chômeurs qui ne reçoivent pas de prestations d'assurance-chômage, et les familiariser avec les nouvelles technologies qu'ils devront connaître? Sans cette formation, ils ne pourront pas occuper les emplois de l'avenir.

Je vous dis que nous pouvons faire les deux. Nous pouvons réduire le déficit et les dépenses, mais nous pouvons le faire en aidant les gens plutôt qu'en les pénalisant.

M. Soetens: Vous avez dit que les gens que vous représentez ne comptaient que pour 3 p. 100 des économies visées par le projet de loi. . . je pense que c'est ce que vous avez dit. Je comprends cela. Vous ne voulez évidemment pas dire que le gouvernement ne prend pas de mesures sur d'autres fronts.

Mme Giampietri: Je dis simplement que vous auriez pu faire de meilleurs choix.

[Texte]

Mr. Soetens: I will respect your comment on that. I may not agree, but I understand. You would agree that since this bill is entitled C-113, that there at least have been 112 other actions that the government has taken, maybe not all necessarily designed to deal with the deficit, but we are certainly taking a many-faceted approach to governing and trying to solve the problems this country faces. Whether you agree or not is another question.

Ms Giampietri: Yes.

Mr. Soetens: Okay. Now, last night a previous questioner referenced the salaries that are earned by the public service. I am not necessarily in agreement with what they said. I understand the points you have made with regard to wage levels, but we get into this debate about what is a correct salary for the job. I guess that's part of it. You, representing your members, suggest the pay—I You certainly haven't indicated that you're overpaid, and you might suggest in your comments about the wage levels being at the poverty line or below the poverty line, that you're underpaid relative to the cost of living in the areas.

• 1200

Yet, the Canadian Federation of Independent Business, which was before us yesterday, did a rather extensive survey of wages paid, which they submitted to this committee. They not only did it on a general basis, but they went to about 15 or 16 different cities in Canada. They compared the pay being issued to the federal public service and compared it to large companies in their particular cities. In all cities they surveyed, the fact of the matter is their report says your salaries, the public service salaries, are as a minimum, in Edmonton, 5% more than the private sector; in Charlottetown, 25% more; and on average, about 10% more. Then when you add the benefits the public service has over what the private sector has, it approaches on average 25% more in the public sector than in the private sector.

I won't ask you necessarily to comment about whether you agree with the report, because I'm sure you won't. But how do we reconcile the difference in the studies, the ones you bring forward and the ones the private sector bring forward?

Ms Giampietri: This is going to sound strange to you, but I haven't seen the study. I don't know what they used, what assumptions they've based their data on, how they gathered their data. But I guess my question to you is—I find myself in a very strange position—do I believe the Canadian Federation of Independent Business, or do I believe your own finance minister in February 1991 and your own government's figures?

Mrs. Sparrow: [Inaudible—Editor]

[Traduction]

M. Soetens: Je respecte votre opinion à ce sujet. Je ne suis peut-être pas d'accord, mais je comprends. Vous admettez que, puisque ce projet de loi porte le numéro C-113, c'est donc dire que le gouvernement a pris au moins 112 autres mesures, peut-être pas toutes nécessairement destinées à réduire le déficit, mais nous avons certainement pris des mesures sur plusieurs fronts afin de tenter de régler les problèmes du pays. Quant à savoir si vous êtes d'accord ou non, c'est une toute autre affaire.

Mme Giampietri: Oui.

M. Soetens: Bien. Hier soir, quelqu'un a parlé des salaires versés dans la fonction publique. Je ne suis pas nécessairement d'accord avec ce qui a été avancé. Je comprends ce que vous avez dit au sujet des niveaux de salaire, mais cela peut nous amener à discuter de ce qui constitue un salaire correct pour une tâche donnée. Je suppose que c'est inévitable. Vous, qui représentez vos membres, suggérez que les salaires... Vous n'avez certainement pas laissé entendre que vous étiez trop payés, et peut-être suggérez-vous plutôt dans vos observations à propos des salaires qui sont au seuil de la pauvreté ou en-deçà de ce seuil que vous êtes trop peu payés si l'on tient compte du coût de la vie dans ces régions.

Pourtant, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante qui a comparu devant le comité hier a effectué une étude assez exhaustive des salaires, étude qu'elle a remise au comité. C'était une étude très générale, qui tenait compte, de plus, des conditions dans 15 ou 16 villes canadiennes différentes. La Fédération a comparé les salaires versés aux fonctionnaires avec ceux qui sont versés aux employés de grosses sociétés dans les villes concernées. Dans toutes les villes qui ont fait l'objet de cette étude, selon le rapport, vos salaires, les salaires versés aux fonctionnaires fédéraux, dépassent, au bas-mot, à Edmonton, de 5 p. 100 les salaires versés aux employés du secteur privé; à Charlottetown, l'écart était de 25 p. 100 et en moyenne, vous gagniez 10 p. 100 de plus que les employés du secteur privé. En outre, si on calcule les avantages sociaux qu'ont les fonctionnaires, en les comparant à ceux du secteur privé, on s'approche en moyenne d'un écart de 25 p. 100 qui est à l'avantage du secteur public.

Je ne vais pas vous demander si vous êtes d'accord avec le rapport, car je suis certain que vous ne le serez point. Mais, comment concilier la différence entre les études du secteur privé et celles que vous nous soumettez.

Mme Giampietri: Ce que je vais vous dire va peut-être vous sembler curieux, mais je n'ai pas vu l'étude. Je ne connais ni leur méthodologie, quelles hypothèses de base ils ont utilisées pour asseoir leurs données ou pour les recueillir. La question que je vous poserais—je suis dans une position plutôt étrange—serait la suivante: Dois-je croire la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ou les chiffres de votre gouvernement et les remarques faites par votre propre ministre des Finances en février 1991?

Mme Sparrow: [Inaudible—Éditeur]

[Text]

Ms Giampietri: I guess you're saying you don't believe Finance Minister Michael Wilson in 1991 when he himself said, based on your own figures, which are corroborated by the Pay Research Bureau, which you eliminated, that we do lag behind the private sector and we do lag behind the provincial and municipal sectors. It was your own government that said that. It's not just us.

Mr. Soetens: But the problem is —

Ms Giampietri: So I find those figures — I accept what you say. I have not had a chance to study them. I don't know what they're based on. But I also have assertions made by a member of your cabinet and our own data through the Pay Research Bureau, and we come to a different conclusion.

Mr. Soetens: I understand —

Ms Giampietri: But even if that were all to be accepted, the way you deal with wages and terms and conditions of employment is not to legislate it. But it is to negotiate. We're dealing here with an employer-employee relationship. I have to ask myself, do we have collective bargaining laws in Canada or don't we? If this government is intent on not negotiating, why don't you just introduce a bill to say there will be no negotiation rights for federal sector workers?

Mr. Soetens: I guess, following that comment, we find the federal government in a different circumstance, because the CFIB, in their report, also talked about what the private sector was having to do in dealing with restraint within its jurisdiction. Of course, whether it's a labour-negotiated restraint or in those sectors that are not organized, it can be, for argument's sake, an imposed restraint package. The fact of the matter is that there has been serious constraint required by the private sector. The public sector has a problem. We don't have quite the same issue of restraint, because if all else fails, we own the Bank of Canada and we can do something about the need for money.

But the fact of the matter is, we are faced with the same issue, but not quite the same bargaining tack, in that we can't argue tomorrow we'll close our doors if we don't show restraint. So we have a different problem. Would you agree the ability to negotiate by the public sector, whether it be the management or the employee, is a totally different situation than the problem of negotiation in the private sector?

• 1205

Ms Giampietri: The difference is that our employer makes the rules and if our employer doesn't like the rules and the way they are affecting bargaining, it can turn around and change them. That's the difference. Otherwise, problems are problems. Civilized people ought to be able to sit down, be respectful of each other's position and come up with a collective solution. That has not been the history of negotiations in the federal public service.

[Translation]

Mme Giampietri: Je suppose que vous nous dites que vous ne croyez pas les propos du ministre des Finances Michael Wilson qui a lui-même dit en 1991 que nos salaires étaient moins élevés que ceux du secteur privé, des employés municipaux et des employés provinciaux; les observations de M. Wilson étaient tributaires de vos propres chiffres corroborés par le Bureau de recherche sur les traitements, que vous avez d'ailleurs éliminés. C'est votre propre gouvernement qui l'a dit; nous ne sommes pas les seuls.

M. Soetens: Mais le problème. . .

Mme Giampietri: Donc, quant à vos chiffres. . . J'accepte ce que vous dites. Je n'ai pas eu l'occasion de les examiner. Je ne sais pas sur quoi ils reposent. Mais il y a aussi les déclarations faites par un ministre de votre Conseil des ministres, fondées sur les chiffres du Bureau de recherche sur les traitements, ainsi que nos propres données et nous tirons des conclusions tout à fait différentes.

M. Soetens: Je comprends. . .

Mme Giampietri: Mais même si nous devons accepter tous ces chiffres, ce n'est pas en légiférant qu'on doit fixer les salaires et les conditions d'emploi, mais bien en négociant. Nous parlons ici du rapport employeur-employé. Je suis portée à me demander si nous avons au Canada des lois qui permettent la négociation collective, oui ou non? Si ce gouvernement tient absolument à éviter les négociations, pourquoi n'introduisez-vous pas tout simplement un projet de loi éliminant le droit à la négociation collective pour les fonctionnaires fédéraux?

M. Soetens: En réponse à ces observations, je suppose qu'il faut conclure que le gouvernement fédéral n'a pas à composer avec les mêmes circonstances que le secteur privé, car dans le rapport de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, on peut lire que le secteur privé doit aussi imposer certaines restrictions. Qu'il s'agisse ou non de secteur syndiqué, on peut parler de restrictions imposées, aux fins de l'argument. Mais, quoi qu'il en soit, les faits qui ressortent montrent bien que le secteur privé aussi doit imposer des restrictions. Le secteur public a un problème. Nous ne faisons pas face aux mêmes contraintes exactement, parce qu'en dernier recours, nous pouvons toujours nous tourner vers la Banque du Canada quand nous avons besoin d'argent.

Le fait demeure que nous vivons la même conjoncture, bien que nous ne puissions avoir recours aux mêmes arguments envers les sociétés privées. Nous ne pouvons annoncer aux employés que nous allons fermer nos portes si nous n'imposons pas certaines restrictions. Le problème auquel nous sommes confrontés est donc légèrement différent. Seriez-vous d'accord pour dire que les négociations dans le secteur public, qu'il s'agisse des gestionnaires ou des employés, se font dans un contexte qui diffère complètement de celui des négociations dans le secteur privé?

Mme Giampietri: La différence, c'est que notre employeur décide des règles et s'il n'aime plus les règles et la façon dont elles affectent la négociation, il peut les modifier. C'est cela la différence. Autrement, les problèmes sont les mêmes. Entre gens civilisés, nous devrions pouvoir nous asseoir, respecter nos positions réciproques et trouver une solution collective. Ce n'est pas l'historique des négociations dans la fonction publique fédérale.

[Texte]

The Chairman: Thank you. I have the indication that two members wish to be in on the second round. In accordance with the ruling I made yesterday, I will recognize Mr. Robitaille as a member of the committee first, followed by Mr. Stupich. If there is no objection, Mr. Robitaille, five minutes, please.

M. Robitaille: Monsieur le président, permettez-moi de souhaiter la bienvenue à nos témoins. Je vais vous poser des questions précises étant persuadé que je recevrai des réponses précises.

Tout à l'heure, concernant l'assurance-chômage, l'un de vous a fait référence à ce qui n'est pas directement dans le projet de loi, c'est-à-dire le remboursement des cotisations à l'assurance-chômage qu'on va faire aux employeurs qui vont engager des nouvelles personnes. Vous craignez que l'employeur ne profite de cela. Finalement, cela ne créera pas d'emplois parce qu'il va congédier les gens et les réengager. C'est bien ce que vous avez dit?

Ms Giampietri: On that issue, I think I may have been wrong in the interpretation. It's for new, additional people whom business hires. That doesn't negate my concern that instead of using the money in that way, from general revenues, it ought to go towards training unemployed people—the thousands of unemployed who do not collect unemployment insurance and therefore cannot access training through that program.

On the technicality of the temptation to fire, I was wrong on that aspect. My understanding is that it is new people who are hired by a company; they would not have to pay the premiums, the government would pay on their behalf and give them a credit. I do concede I was in error there, but it doesn't negate my view that this is not the way I would see the money being used to help the unemployed.

M. Robitaille: D'accord. De toute façon, c'est une chose qui est tout à fait impossible, parce que quand l'employeur réclamera ces remboursements-là, ce sera basé sur le niveau de ses cotisations payées l'année précédente, c'est-à-dire en 1992.

On nous a remis des pages pour corriger la page 25 de votre mémoire. Que veut dire le mot «piffomètre»? Qu'on y est allé au pif? *With the nose*? On retrouve cette expression aux paragraphes 65 et 66. On dit:

À cet égard, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada estime au piffomètre. . .

On pourrait dire en anglais au *nose-o-meter*. Je ne connais pas l'expression en anglais. Est-ce que c'est cela?

Ms Giampietri: Is the terminology that needs clarification a "guesstimate"? It may be a problem of translation. What we are saying there is that the Canada Employment and Immigration Commission has given their best guess that 225,000 claimants voluntarily quit in 1991. It's not that they have provided absolute data, but they have given an estimate, a best guess, that this is how many people voluntarily quit in 1991 and that 40,000 lost their jobs in 1991 for misconduct.

[Traduction]

Le président: Merci. Deux députés me font savoir qu'ils désirent poser des questions pendant le deuxième tour. Conformément à la décision que j'ai prise hier, je vais donner la parole à M. Robitaille, qui est membre du comité, en premier lieu, et il sera suivi de M. Stupich. Si personne ne s'y oppose, Monsieur Robitaille, vous disposez de 5 minutes, s'il-vous-plaît.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, first of all I would like to welcome our witnesses. I am going to put some specific questions to you, and I am sure that you will give me specific answers.

On the topic of unemployment insurance, one of you referred earlier to something that is not specifically in the bill, i.e. the fact that employers who hire new staff will have their share of UI premiums reimbursed. You are afraid employers will use that provision. You feel that it will not create jobs because employers will fire people and rehire others. Is that what you said?

Mme Giampietri: Je pense que j'ai peut-être mal interprété les choses à cet égard. La disposition s'appliquerait aux nouveaux employés, aux employés supplémentaires qui seraient engagés par une société. Je pense quand même que ces crédits tirés des revenus généraux du gouvernement devraient être affectés à la formation des chômeurs, des milliers de chômeurs qui ne touchent pas de prestations de l'assurance-chômage et qui ne peuvent donc pas avoir accès à la formation par l'entremise de ce programme.

Je me suis trompé quant à la tentation de congédier que cette disposition aurait pu provoquer chez l'employeur. Je crois comprendre quelle s'appliquera dans le cas d'un employeur qui embauche de nouveaux employés; l'employeur n'aura pas à verser de cotisations pour eux, c'est le gouvernement qui le fera à sa place et qui fournira un crédit à l'employeur. Je concède mon erreur à cet égard, mais je n'en pense pas moins qu'on pourrait utiliser l'argent autrement pour aider les chômeurs.

Mr. Robitaille: I see. In any case, that would have been impossible, because the employer's previous year's premiums—the ones for 1992—will be taken into account when he claims those reimbursements.

We have been given a new page correcting page 25 of the French version of your brief. What does the word *piffomètre* mean? "With the nose"? The expression is used in the French version in paragraphs 65 and 66. This is what it says:

À cet égard, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada estime au piffomètre. . . (In this regard, the Canada Employment and Immigration Commission guesstimates. . .)

In English, you could say "nose-o-meter". I don't know what the expression would be in English. Is that it?

Mme Giampietri: Est-ce l'expression française pour *guesstimate* à propos de laquelle vous demandez des précisions? Peut-être est-ce un problème de traduction. Ce que nous disons dans ce paragraphe, c'est que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada a émis sa meilleure hypothèse en disant que 225 000 prestataires ont quitté volontairement leur emploi en 1991. La Commission n'a pas fourni des données qui sont absolument fondées dans les faits, mais nous a fourni une estimation, la meilleure hypothèse qu'il pouvait formuler, du nombre de personnes qui ont quitté volontairement leur emploi en 1991 et du nombre de personnes qui ont perdu leur emploi à cause d'inconduite, c'est-à-dire 40 000.

[Text]

M. Robitaille: Au paragraphe 66 de la version française, vous dites:

Nonobstant les évaluations au piffomètre, le gouvernement n'a aucune donnée statistique sur le nombre de travailleurs ou de travailleuses qui ont démissionné, sans être pénalisés selon les dispositions de la Loi actuelle.

• 1210

Pourtant, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration nous a remis des estimations basées sur un échantillonnage statistique qui semble être valable selon lui.

Êtes-vous en train de me dire que des membres que vous représentez, soit les employés d'Emploi et Immigration qui ont produit ces données-là et qui ont dit qu'elles étaient statistiquement valables, se seraient trompés lorsqu'ils ont donné ces statistiques-là aux hauts fonctionnaires du ministère?

J'ai des données ici et c'est clair. On parle de départs avec motif valable et sans motif valable. La source, ce sont des données administratives de l'assurance-chômage. Cela a été préparé par des fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et cela a été présenté aux membres du Comité comme étant des estimations basées sur un échantillonnage statistique valable. D'autre part, vous nous dites dans votre document que ce qu'on a ici ne vaut rien. Je ne comprends pas. À partir de quoi est-ce qu'on travaille? Ce sont quand même les membres de votre syndicat qui ont préparé cela. Vous dites qu'ils font leur travail au piffomètre, que ce n'est pas valable.

Ms Giampietri: We don't have the data that has been provided for this committee. We have on a number of occasions, both through our organization, through the Canadian Labour Congress, through the Canadian Labour Force Development Board, through a number of different avenues, asked for very specific data from the federal government, and to date we have not received that information. So if you have data, you are further ahead than we are and we've not had it. Therefore, it's very difficult to comment. The best we can do is take the information that is made available; the very specific data that we have requested we have not been given.

The Chairman: Very briefly, please, Mr. Robitaille.

M. Robitaille: Monsieur le président, j'estime que c'est important. Dans son mémoire, le témoin met en doute les données qu'on a reçues du ministère. On travaille avec ces données-là. Le témoin met en doute la valeur des informations que nous avons présentement en affirmant que ce sont des évaluations faites au piffomètre. On dit que cela sort pratiquement de l'imagination. Pourtant, ces données-là ont été préparées par les fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Cela nous a été remis par le biais des hauts fonctionnaires du ministère, et on travaille à partir de ces estimations qui sont basées sur des données statistiques jugées valables par les employés du ministère, mais les représentants syndicaux de ces employés-là nous disent dans leur mémoire que cela n'a aucune valeur.

[Translation]

Mr. Robitaille: In paragraph 66, the French version reads as follows:

Notwithstanding guesstimates, the government does not have statistics enumerating the number of workers who quit but were not penalized due to the provisions of the existing act.

And yet the Department of Employment and Immigration gave us estimates based on a statistical sample that it considered valid.

Are you telling me that some of the people you represent, the employees of Employment and Immigration who produced that data and stated that it was statistically valid were mistaken when they gave those statistics to officials of the Department?

The data I have here before me seem clear. The text talks about leaving one's employment for just cause or without just cause. Unemployment insurance administrative figures were the source. A document was prepared by officials working for the Department of Employment and Immigration and presented to the members of the committee as estimates based on this statistically valid sampling. And yet you say in your document that what we have here is useless. I do not understand. What are we working from? Did members of your union not prepare this? You are saying that their work is an approximation and that it is not valid.

Mme Giampietri: Nous n'avons pas les données qui ont été fournies à ce comité. Nous avons à plusieurs reprises, que ce soit par le biais de notre organisation, ou par le Congrès du travail du Canada, ou la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre, demandé des données très précises au gouvernement, et nous n'avons, jusqu'à maintenant, pas reçu les renseignements que nous avions demandés. Donc, si vous avez des données, vous êtes en meilleure position que nous, nous ne les avons pas reçues. Il nous est donc très difficile de les commenter. Au mieux, nous ne pouvons travailler qu'avec l'information qui est fournie; les données très précises que nous avons demandées ne nous ont pas été communiquées.

Le président: Très brièvement, s'il vous plaît, monsieur Robitaille.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I think this is important. In the brief, the witness questioned the data that we have received from the department. We work with that data. The witness is calling into question the validity of the information we have before us by stating that these assessments are guesstimates. We are being told that this is practically the fruit of the department's imagination. And yet, these figures were compiled by public servants working for the Department of Employment and Immigration. These figures were given to us by senior officials of the department and we work with these estimates that are based on statistical data deemed valid by employees of the department, but in their brief, the union representatives of those employees tell us that these are not reliable.

[Texte]

M. Samson: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. J'étais ici quand les fonctionnaires ont comparu devant le Comité. Ils ont dit eux-mêmes que c'était une estimation et qu'ils ne pouvaient pas nous donner des raisons valables de ces chiffres.

M. Robitaille: On ne parle pas des raisons, monsieur Samson.

M. Samson: Ils ont dit finalement que c'était une question d'argent. Ils ont dit qu'il y avait un déficit de . . .

M. Robitaille: Ce n'est pas un rappel au Règlement.

The Chairman: That is not a point of order, it's a point of debate. Can we leave the debate at this time.

M. Robitaille: Ils ne parlent pas des raisons dans le document. Lisez le document: ils ne parlent pas des raisons.

The Chairman: Let's not take time away from the witnesses, please. Mr. Robitaille, we can debate this later amongst ourselves.

M. Robitaille: C'est un point important, monsieur le président. On travaille avec des documents. Comme député, j'aimerais savoir si je peux continuer à travailler à ce Comité avec les documents qu'on m'a présentés ici. . .

M. Samson: Non, vous n'en êtes pas capable parce que. . .

The Chairman: Mr. Samson, please.

M. Robitaille: Je parle de la valeur des documents, monsieur le président. Est-ce que je peux considérer ces documents comme étant valables ou si je dois me fier à ce que le témoin dit ici, à savoir que ce sont des évaluations faites au piffomètre qui n'ont aucune valeur?

The Chairman: The chair will just reply that it's going to be up to the individual members of the committee to assess all of the evidence that is presented when we go into clause by clause. Before we move on to the next questioner, I would like to give the witnesses an opportunity to respond to Mr. Robitaille's intervention.

M. Pascucci: Nous avons fait deux ou trois demandes au ministère pour avoir ces renseignements et on nous a répondu qu'on ne pouvait pas nous donner les informations exactes. Je pense que le ministère a fait ce document quand il a appris qu'il devait comparaître devant le Comité. Ce n'est pas correct que l'employeur ne donne pas ces informations au syndicat, mais je n'en suis pas surpris.

• 1215

The Chairman: Thank you. Mr. Stupich, the question time is yours. You have five minutes.

Mr. Stupich (Nanaimo—Cowichan): I would like to come to this figure of an average salary of \$30,000. I remember that Tommy Douglas used to say that if your head is in an oven and your feet are on a block of ice, your average temperature might be satisfactory, but your head and feet might not be totally comfortable. I am just wondering, if the average is \$30,000, what the low range is.

The Chairman: The chair appreciates the nature of the question.

Mr. Dinan: Basically, if you are looking at the low end of the salary scale for the people we represent, you are probably looking at people who make at or around \$19,000. The top end of the salaries for the people we represent would be in the neighbourhood of \$60,000 to \$65,000.

[Traduction]

Mr. Samson: A point of order, Mr. Chairman. I was here when the officials appeared before the committee. They told us themselves that these were estimated figures and that they could not give us the valid reasons behind these figures.

Mr. Robitaille: We are not talking about reasons, Mr. Samson.

Mr. Samson: They told us that it all boiled down to a question of money and that there was a deficit of—

Mr. Robitaille: That is not a point of order.

Le président: Ce n'est pas un rappel au règlement, c'est qu'une question à débattre que vous soulevez. Pourrions-nous mettre un terme à ce débat maintenant.

Mr. Robitaille: They do not talk about reasons in the brief. Read the document: they do not mention reasons.

Le président: N'empiétons pas sur le temps des témoins, s'il vous plaît. Monsieur Robitaille, nous pourrions en débattre plus tard entre nous.

Mr. Robitaille: But this is an important point, Mr. Chairman. We work with documents. As a member of Parliament, I would like to know if I can continue my work on this committee with the documents I have been given here—

Mr. Samson: No, you are not capable of doing that because—

Le président: Monsieur Samson, s'il vous plaît.

Mr. Robitaille: I am talking about the accuracy of these documents, Mr. Chairman. May I consider these documents valid or must I believe what the witness says here, that these are guesstimates that have no value?

Le président: En tant que président, je dirai simplement qu'il reviendra aux membres individuels du comité d'évaluer tous les témoignages que nous aurons entendus quand nous arriverons à l'étape de l'étude article par article. Avant d'entendre les questions du député suivant, j'aimerais donner aux témoins l'occasion de répondre à l'intervention de M. Robitaille.

Mr. Pascucci: We asked the department for this information on two or three occasions and we were told that the department could not give us the precise information. I think that the department prepared this document when it learned that its representatives would have to appear before the committee. It is not right for the employer not to provide this information to the union, but I am not surprised.

Le président: Merci. Monsieur Stupich, vous avez la parole et vous disposez de cinq minutes pour poser vos questions.

M. Stupich (Nanaimo—Cowichan): J'aimerais que nous parlions du salaire moyen de 30 000\$. Je me souviens de ce que disait Tommy Douglas: si vous avez la tête dans un four et les pieds sur un bloc de glace, votre température moyenne est peut-être satisfaisante, mais il se peut fort bien que vous souffriez de la tête et des pieds. Je me demandais simplement quels sont les salaires au bas de l'échelle si le salaire moyen est de 30 000\$.

Le président: J'apprécie la teneur de la question.

M. Dinan: Au bas de l'échelle salariale, les personnes que nous représentons gagnent environ 19 000\$. Pour les échelons supérieurs, les salaires tournent autour de 60 000\$ ou 65 000\$.

[Text]

Ms Giampietri: I want to add to those figures, because it is misleading to think about the \$60,000 to \$65,000. What you need to know is how many are in those lower categories—

Mr. Stupich: You have anticipated my next question.

Ms Giampietri: —and how many of those are women. It is fine to have statistics, but numbers can mean anything you want. To really get a meaningful understanding of the wage rates, you have to look at how many people work at those wage rates. There are very few, let me tell you, who work in the area of \$60,000 to \$65,000.

Mr. Stupich: Can you give me any idea at all how many you are talking about in the \$19,000 to \$20,000 range?

Mr. Dinan: I think the best example may be the complaint we now have before the Human Rights Commission with regard to equal pay for work of equal value. That complaint is wage discrimination based on sex. The vast majority of those people in those classifications are women. They represent some 60,000 of our members, in those specific complaints.

We also know from the studies we have done that predominantly the people making less than \$30,000 are women, and we are currently making a case for them before a Human Rights Tribunal on equal pay for work of equal value. The vast majority of our members or an equal number of our members are below that \$30,000 mark. It is a group that is predominantly women; probably 80% of them are women. Those are the people we have recently seen in new studies coming out on single-family earners and single-parent families; they are the ones who are at the low end of the wage scale and they are the ones most in need of increases.

Mr. Stupich: That is the point I was trying to make, Mr. Chairman. Beyond that, in the past seven years they have given up 10% of their earnings to the government's fight against deficits.

Mr. Dinan: Those people who can least afford a reduction in their real income are the ones who have been disproportionately affected by the restraint program of the government in terms of wage freezes.

Mr. Stupich: In addition to that, they are paying increased taxes in the form of GST, and income tax for the lowest-income people who are paying income tax has gone up.

Mr. Dinan: Yes.

Mr. Stupich: As contrasted with those with the highest incomes, who have had reductions.

Mr. Dinan: Yes. There is a multiplier effect here in terms of not only wage freezes versus inflation but substantive increases in taxation over the past 10 years. This leads to the end that, increasingly, disposable income is becoming less and less for those people who can least afford to deal with the increasing cost of living.

Mr. Stupich: I would guess there has been about a 20% reduction in real income in the past seven years.

[Translation]

Mme Giampietri: J'aimerais ajouter quelque chose, car cela peut vous induire en erreur si vous vous arrêtez à ces chiffres de 60 000\$ à 65 000\$. Il faut que vous sachiez combien de personnes sont dans les tranches de revenus inférieurs. . .

M. Stupich: Vous avez prévu ma prochaine question.

Mme Giampietri: . . . et un grand nombre de ces personnes à faible revenu sont des femmes. C'est bien d'avoir des statistiques, mais on peut leur faire dire tout ce qu'on veut. Pour bien comprendre les échelles salariales, il faut voir combien de personnes sont dans chaque catégorie. Il y en a très peu, permettez-moi de vous le dire, qui gagnent 60 000\$ ou 65 000\$.

M. Stupich: Pouvez-vous me donner une idée du nombre de ceux qui gagnent 19 000\$ ou 20 000\$?

M. Dinan: Le meilleur exemple serait sans doute de vous parler de la plainte que nous avons déposée auprès de la Commission des droits de la personne, plainte qui relève du salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous nous plaignons qu'il y a une discrimination salariale fondée sur le sexe. La vaste majorité des personnes dans ces classifications sont des femmes. Nous en comptons environ 60 000 parmi nos membres et ce sont elles qui font l'objet de ces plaintes.

Les études que nous avons effectuées nous apprennent aussi que la plupart des travailleurs qui gagnent moins de 30 000\$ sont en fait des travailleuses et nous préparons à l'heure actuelle une cause dont nous allons saisir le Tribunal des droits de la personne, cause qui relève encore du principe du salaire égal pour travail de valeur égale. La vaste majorité de nos membres, ou un nombre égal, du moins, sont en deça de ce seuil de 30 000\$. C'est un groupe constitué surtout de femmes; environ 80 p. 100 sont des femmes. Ce sont d'elles dont il est question dans ces nouvelles études qui ont été publiées récemment à propos des familles monoparentales et des familles à un seul revenu; ce sont elles qu'on retrouve aux échelons inférieurs des échelles salariales et ce sont elles qui ont le plus besoin d'augmentations.

M. Stupich: C'est ce que j'essayais de faire ressortir, monsieur le président. En outre, ces sept dernières années, les tactiques du gouvernement pour combattre le déficit leur ont fait perdre 10 p. 100 de leur pouvoir d'achat.

M. Dinan: Les compressions gouvernementales et les gels des salaires ont affecté d'une façon disproportionnée les travailleurs et travailleuses les moins capables de soutenir une réduction de leurs revenus réels.

M. Stupich: De plus, ils paient plus de taxes à cause de la TPS et on a augmenté l'impôt sur le revenu pour ceux qui ont les revenus les plus faibles et paient de l'impôt.

M. Dinan: Oui.

M. Stupich: Contrairement à ceux qui ont les revenus les plus élevés et qui ont vu leur impôt diminuer.

M. Dinan: Oui. Il y a un effet multiplicateur si l'on tient compte de tous ces facteurs—les gels des salaires, l'inflation, et les augmentations considérables des taxes et des impôts ces 10 dernières années. Ce qui signifie, en dernière analyse, que ceux qui ont le plus de mal à soutenir l'augmentation du coût de la vie sont ceux qui voient leur revenu disponible fondre au soleil.

M. Stupich: J'émettrais l'hypothèse qu'il y a eu une baisse d'environ 20 p. 100 du revenu réel au cours des sept dernières années.

[Texte]

• 1220

Mr. Dinan: Disposable income, yes.

Mr. Stupich: The Minister of Finance, in his budget in 1991, as quoted in your brief on page 3, said in part, "...while maintaining the principles of fair collective bargaining". What principles are left if he won't talk about income? What have you bargained for in the past seven years?

Mr. Dinan: We have done very little of anything about collective bargaining. I think it is noteworthy that the government who pays lip service to the right of collective bargaining was found guilty in the last round of negotiations, which ended up in a strike by alliance members, by the Public Service Staff Relations Board of failure to bargain in good faith. Even if we don't have wage freeze legislation, we have an employer who doesn't even follow the rules of the land at all. I think the question for this government, in terms of this legislation, is why are they afraid to sit down with their own employees and make the tough decisions that everybody in this country has to make?

Mr. Stupich: According to your table on page 11, in the last seven years you have failed to get a settlement in excess of the consumer price index in every year. In only one year have you broken even and that's in 1992, when I thought there was no increase awarded. Has the government been bargaining for the past seven years, or have you not been very good at bargaining?

Mr. Soetens: Obviously not very good at bargaining—

The Chairman: Mr. Soetens, please.

Mr. Dinan: The 1991-92 figures. . . That was when the initial legislation of zero and three came into effect. The figures we're showing there, the 1.7 and the 1.5, are annualized figures.

Ms Giampietri: In response to the request about where the population is in terms of wages, we will send the committee the complete data on the wages and populations within those wage bands.

The Chairman: If you could make it available to the clerk, he'll distribute it to all members.

The chair would just like to indicate at this time his appreciation for the membership that's still sitting at the table. We're 22 minutes past our normal adjournment time. I appreciate the fact that you're here. I would like to indicate that Mrs. Sparrow is the only other member who has asked to ask another question. We have a short point of order that Mr. Samson would like to bring up at the conclusion.

Mrs. Sparrow: I thank the witnesses for appearing today. With regard to the taxes that my colleague Mr. Stupich was talking about, Canadians are overtaxed at every level. Indeed, when you add on increased provincial taxes, municipal taxes, gas-guzzler taxes, provincial sales tax, it's too high. There isn't—

[Traduction]

M. Dinan: Du revenu disponible, oui.

M. Stupich: Dans son budget de 1991, le ministre des Finances, que vous citez dans votre mémoire à la page 3, dit en partie: «...tout en maintenant les principes d'une juste négociation collective». Quels principes restent-ils s'il refuse de discuter des salaires? Quel a été l'objet de vos négociations au cours des sept dernières années?

M. Dinan: Très peu de choses ont pu être traitées dans le cadre des négociations collectives. Je pense qu'il vaut la peine de noter au passage que ce gouvernement qui reconnaît en théorie le droit à la négociation collective a été jugé coupable, selon la Commission des relations de travail dans la fonction publique de n'avoir pas négocié de bonne foi; c'était suite à la dernière ronde de négociations qui a débouché sur une grève par les membres de l'Alliance. Même sans loi imposant le gel des salaires, nous devons composer avec un employeur qui ne respecte pas les règles en vigueur dans ce pays. En ce qui a trait à ce projet de loi, je pense que la question qu'il faut poser à ce gouvernement est la suivante: pourquoi avez-vous peur de vous asseoir avec vos propres employés pour prendre avec eux les décisions difficiles que tout le monde dans ce pays doit prendre?

M. Stupich: D'après votre tableau de la page 11, au cours des sept dernières années vos règlements salariaux n'ont jamais dépassé l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, sur une base annuelle. Ce n'est qu'en 1992—c'est la seule année—que vous semblez être à peu près au même niveau, en tenant compte de cet indice, et je pensais qu'on ne vous avait accordé aucune augmentation cette année-là. Le gouvernement a-t-il négocié avec vous au cours des sept dernières années, ou n'êtes-vous pas très forts en négociations?

M. Soetens: Manifestement, c'est la deuxième possibilité qu'il faut retenir. . .

Le président: Monsieur Soetens, s'il vous plaît.

M. Dinan: Selon les chiffres de 1991-1992. . . C'est à ce moment là que la loi sur les augmentations de zéro et de trois pour cent est entrée en vigueur. Les chiffres cités ici, de 1,7 et de 1,5 p. 100, sont des chiffres annualisés.

Mme Giampietri: En ce qui a trait aux salaires de nos membres, nous ferons parvenir au comité toutes les données à propos des salaires et des employés dans ces deux tranches salariales.

Le président: Si vous pouviez faire parvenir ces renseignements au greffier, il les distribuera à tous les membres du comité.

Je voudrais simplement dire que j'apprécie la présence des députés qui sont toujours autour de la table, comme nous avons dépassé de 22 minutes l'heure normale de l'ajournement de la séance. J'apprécie le fait que vous soyez restés. Mme Sparrow est la seule autre députée qui a demandé la permission de poser une autre question. Il y a aussi un bref rappel au Règlement que M. Samson aimerait soulever à la toute fin.

Mme Sparrow: Je remercie les témoins d'être venus aujourd'hui. En ce qui a trait aux taxes dont mon collègue M. Stupich nous a entretenues, les Canadiens sont surimposés à tous les niveaux. Si on fait le total des impôts provinciaux, des taxes foncières, des taxes sur l'essence, de la taxe de vente provinciale, les chiffres qu'on obtient sont beaucoup trop élevés. Il n'y a pas. . .

[Text]

Mr. Stupich: We had better change the government.

Mrs. Sparrow: In Ontario, yes, we had better.

You mentioned in your opening remarks the morale being very low in the public service. We're not out to hit you. Maybe the morale should be a debate another day. We need you, and so does Canada need you, and so do all Canadians need you. When we have a public service that is working efficiently with the public and for the public, obviously it makes the workings of governments at all levels just that much easier. We could get on to the debate, talking to the people out there, and I mean Canadians out there, on how they receive the public service at the other end. Obviously I would like to work with you on how we could improve that.

At the bottom of page 28 you mention that 53% of the workers who quit their jobs are women. Could you tell me, of that 53%, the number of women who quit their jobs due to pregnancy.

Ms Giampietri: I don't think I have that kind of information for you, but I'm not sure it really matters. First of all, if they quit for maternity, then that's not quitting.

• 1225

What's important there is to look at the number of people who quit. Of the 37% of UI claimants, a disproportionate number, 53%, are women.

Mrs. Sparrow: There is some reason for that, isn't there?

Ms Giampietri: But what does that matter?

Mrs. Sparrow: Well, I'm a woman. It matters a great deal.

Ms Giampietri: The fact is that more women are quitting, disproportionate to the numbers, and it is the lower paid of our claimants who quit, disproportionate to the numbers. What you have to think in your mind is that if you're going to change a system in which extenuating circumstances in fact no longer exist, and it's either black or white, the system will discriminate against those people. So now you have introduced an element in the system of discrimination that's negative.

Mrs. Sparrow: There are about 40 reasons of cause why one can leave—

Ms Giampietri: So why not leave the act alone, because we have a way of dealing with it.

Mrs. Sparrow: Because there are some people who are quitting for no valid reason at all. Out of the 53% of the workers who are women, did they quit because maybe they had a sick youngster at home, or perhaps their husband was transferred, or indeed they're out on pregnancy?

[Translation]

M. Stupich: Il faut changer de gouvernement.

Mme Sparrow: En Ontario, oui, c'est ce qu'il faut.

Dans vos remarques préliminaires, vous avez dit que la fonction publique était démoralisée. Nous ne voulons pas vous attaquer. Peut-être devrait-on discuter du moral de la fonction publique un autre jour. Nous avons besoin de vous, le Canada a besoin de vous, tous les Canadiens ont besoin de vous. Une fonction publique efficace qui travaille bien avec la population et pour la population facilite le travail du gouvernement à tous les niveaux. Nous pourrions parler longuement de l'impression qu'ont les Canadiens du service qu'ils obtiennent de la fonction publique, de l'autre côté du comptoir. Naturellement, j'aimerais travailler avec vous pour que nous trouvions des façons d'améliorer les choses à cet égard.

Au haut de la page 29 vous mentionnez que les femmes représentent 53 p. 100 du total des employés qui quittent leur emploi. Pouvez-vous me dire combien d'entre-elles, de ce 53 p. 100, quittent leur emploi parce qu'elles sont enceintes.

Mme Giampietri: Je n'ai pas ce renseignement, mais je ne pense pas que ce soit vraiment important. Premièrement, si elles quittent leur emploi parce qu'elles sont enceintes, elles ne démissionnent nécessairement.

Ce qui est important et ce qu'il faut regarder, c'est le nombre de personnes qui quittent leur emploi. De ces 37 p. 100 qui demandent l'assurance-chômage, 53 p. 100 sont des femmes—un nombre disproportionné.

Mme Sparrow: Il y a sûrement une raison, n'est-ce pas?

Mme Giampietri: Mais qu'est-ce que ça change?

Mme Sparrow: Eh bien, je suis une femme. Cela m'importe beaucoup.

Mme Giampietri: Mais, le fait est qu'un plus grand nombre de femmes quittent leur emploi—leur nombre n'est pas proportionnel au chiffre total—et ce sont les moins payés qui quittent leur emploi, et là encore les chiffres ne sont pas proportionnés. Ce qu'il faut voir, donc, c'est que si vous modifiez le système pour faire disparaître les circonstances atténuantes et que tout devient noir ou blanc, le système même exercera une certaine discrimination contre ce groupe de gens. Vous aurez donc introduit un élément de discrimination dans le système qui est négatif.

Mme Sparrow: Il y a environ 40 raisons légitimes de quitter son emploi. . .

Mme Giampietri: Dans tel cas, pourquoi ne pas laisser la loi telle qu'elle est, puisque nous avons ce recours.

Mme Sparrow: Parce qu'il y a des gens qui quittent leur emploi sans raison valable. Parmi les travailleuses qui constituent ce 53 p. 100, y en a-t-il qui ont quitté leur emploi peut-être parce que l'un de leurs enfants était malade ou parce que leur mari a été muté ou parce qu'elles sont enceintes?

[Texte]

Ms Giampietri: But you see, that's all there now. All those provisions and protections are there now. The statistics speak for themselves. Of the 3.6 million who file claims, some quit, some have been fired for misconduct, some are for sick benefits, some are regular benefits, some are maternity. But the system is all there now to take care of it.

Only 1,300—some go to prosecution. Those you could argue are abusing the system. Statistically, how can you argue introducing this legislation that would paint everyone in the same manner when statistically it's only 0.04% of all people who file claims?

Mrs. Sparrow: Do you believe that people who quit their job for no just cause should receive UI?

Ms Giampietri: The system as it is now disqualifies them for a period of time.

Mrs. Sparrow: A period of time. Then you obviously believe they should be allowed to collect UI.

Ms Giampietri: Yes.

Mr. Pascucci: Of course they should have income support.

Mr. Samson: That is the only chocolate bar sandwich you have in your life. What the heck? Why not?

Ms Giampietri: Because there are always those extenuating circumstances —

Mrs. Sparrow: No, no.

Ms Giampietri: You're denying the evidence that's there now. The evidence there now says, if you have quit, or you've been fired, you can be penalized by not receiving benefits anywhere from a minimum of seven weeks to a maximum of twelve weeks. Yet the average disqualification is eight weeks, which says to me that there are an awful lot of extenuating circumstances. Why destroy a system to try to take care of that very minuscule number of people? They're already being taken care of.

Mrs. Sparrow: Well, I don't believe that —

The Chairman: I believe you have an answer to your question, unless you want to just make one very, very brief intervention.

Ms Giampietri: I do have a comment to make, because this is really eating away at me.

The Chairman: We'll allow you the last word. As the witness, that is only proper.

Ms Giampietri: Thank you.

Mrs. Sparrow: That's fair.

Ms Giampietri: This government says — and as a representative of this government, I accept that you're speaking for the government — that you need the federal public sector workers —

[Traduction]

Mme Giampietri: Mais, voyez-vous, toutes ces raisons sont déjà citées dans la loi à l'heure actuelle. Toutes ces dispositions et protections existent déjà. Les statistiques sont éloquentes. Des 3,6 millions qui demandent l'assurance-chômage, certains quittent leur emploi, certains ont été congédiés pour incompétence, certains demandent des congés de maladie, d'autres demandent des prestations ordinaires, d'autres sont en congé de maternité. Il y a déjà un système en place qui tient compte de tous ces groupes.

Il n'y a que 1 300 cas qui font l'objet de procès. On pourrait avancer l'argument que ce sont ceux-là qui abusent du système. Si l'on tient compte des statistiques, comment pouvez-vous justifier l'introduction de cette loi qui met tout le monde dans le même sac quand sur la plan de la statistique, alors que ceux qui abusent peut-être du système ne représentent que 0,04 p. 100 de tous ceux qui font une demande?

Mme Sparrow: Croyez-vous que ceux qui quittent leur emploi sans motif valable devraient recevoir les prestations d'assurance-chômage?

Mme Giampietri: Selon le système actuel, ils sont déjà inadmissibles pendant une certaine période de temps.

Mme Sparrow: Une période de temps. Vous pensez de toute évidence qu'on devrait leur verser ces prestations à la fin de cette période.

Mme Giampietri: Oui.

M. Pascucci: On devrait bien sûr pouvoir suppléer à leur revenu.

M. Samson: C'est la seule barre de chocolat que vous avez. Que diable! Pourquoi pas?

Mme Giampietri: À cause des circonstances atténuantes. . .

Mme Sparrow: Non, non.

Mme Giampietri: Vous niez l'évidence. D'après ce que nous savons déjà, si vous démissionnez ou si vous êtes congédié, on peut vous imposer une pénalité, ce qui signifie que vous ne recevrez pas de prestations pendant une période de sept à douze semaines, au maximum. Pourtant, l'exclusion moyenne est de huit semaines, ce qui signifie pour moi qu'il y a beaucoup de circonstances atténuantes. Pourquoi détruire un système en invoquant les cas de ce nombre minuscule de gens? Ils sont déjà visés par les dispositions existantes.

Mme Sparrow: Eh bien, je ne crois pas que. . .

Le président: Je crois qu'on a répondu à votre question, à moins que vous ne vouliez ajouter quelque chose de très, très bref.

Mme Giampietri: J'ai une observation à faire, car il y a quelque chose qui me dérange profondément.

Le président: Nous allons vous donner le dernier mot. Comme c'est vous qui témoignez, ce n'est que justice.

Mme Giampietri: Merci.

Mme Sparrow: C'est juste.

Mme Giampietri: Ce gouvernement nous dit — et comme vous représentez le gouvernement, je comprends que vous en êtes le porte-parole — que vous avez besoin des travailleurs fédéraux du secteur public. . .

[Text]

Mrs. Sparrow: I believe that.

Ms Giampietri: —and that you want to work with us and that we're necessary for the public service in Canada. What really eats away at me is how you show the value you place on us as federal public sector workers. How you show it is not by sitting down and talking to us. You show it by abusing the power that you have as legislators by taking away our right to collective bargaining. You show—my words—your contempt for us by denying equal pay and then threatening to legislate away any equal pay settlements that we might gain through the Human Rights Tribunal. You show your contempt for us by weakening the Canadian Human Rights Tribunal so they can't do a proper job, because they don't have the resources to adjudicate all of the claims that come before them.

I could go on and on. I'm saying to you, rethink the approach you're using, both with respect to how you don't negotiate with us and with respect to unemployed people in Canada.

The Chairman: Thank you very much for your presentation. As I said, we were going to allow you the last word, although I notice on both sides we could have had quite a debate on that issue alone.

• 1230

I would like to thank you for sharing your opinion and taking the time and effort to be available to the committee.

Ms Giampietri: Thank you.

The Chairman: I would like to indicate to the committee members that your chairman, as we pointed out in the last couple of days, does appreciate eating, and functions much better and stays in better humour when he keeps regular and is allowed to eat. I am not aware of the nature of the point of order, but I hope we can resolve it fairly quickly.

Mr. Samson: In the spirit of fairness, and just to let the committee know exactly above board—

The Chairman: Just a moment, please. Can we ask the electronic media to leave, please? We have not—

Mr. Samson: The reason I raised the point of order is to advise the committee that I have sent a notice to the Speaker that I intend to rise on a question of privilege this afternoon to address the issue of the elimination of the testimony that we heard yesterday from the aerospace workers' and machinists' union.

The Chairman: Your intention is to raise that immediately following Question Period?

[Translation]

Mme Sparrow: J'en conviens.

Mme Giampietri: ... Et que vous voulez travailler avec nous et que nous sommes nécessaires à la fonction publique du Canada. Ce qui me dérange profondément, c'est la façon dont vous manifestez la valeur que vous nous attribuez en tant que travailleurs du secteur public fédéral. Vous manifestez vos égards en refusant de vous asseoir et de négocier avec nous. Vous manifestez la valeur que vous attribuez à ce secteur en abusant du pouvoir que vous avez en tant que législateurs en supprimant nos droits à la négociation collective. Vous manifestez le mépris—ce sont mes paroles—que vous avez pour nous en refusant le salaire égal et en menaçant d'éliminer par voie législative tout règlement qu'on pourrait obtenir en ayant recours au Tribunal des droits de la personne en ce qui a trait à la question du salaire égal-travail égal. Vous manifestez le mépris que vous avez pour nous en affaiblissant le Tribunal canadien des droits de la personne à un point tel qu'ils ne peuvent plus effectuer leur travail d'une façon efficace parce qu'ils n'ont plus les ressources nécessaires pour traiter tous les cas qui leur sont soumis.

Je pourrais m'étendre longuement là-dessus. Mon message est le suivant: revoyez votre approche à notre égard, et en ce qui a trait au fait que vous refusez de négocier avec nous et en ce qui a trait aux chômeurs du Canada.

Le président: Merci beaucoup de votre présentation. Nous voulions vous donner le dernier mot, comme je l'ai dit, bien que je remarque, d'après la réaction des deux côtés, que nous aurions pu avoir un long débat sur ce seul sujet.

J'aimerais vous remercier de nous avoir fait part de votre opinion, ainsi que du temps que vous nous avez accordé et des efforts que vous avez déployés pour vous mettre à la disposition du comité.

Mme Giampietri: Merci.

Le président: Je désire signaler aux membres du comité que votre président, comme nous l'avons déjà fait remarquer ces derniers jours, aime bien manger de temps à autre, et il fonctionne beaucoup mieux et est de meilleure humeur quand on lui permet de manger à des heures plus ou moins régulières. Je ne connais pas la teneur de votre rappel au Règlement, mais j'espère que nous pourrions régler la question assez rapidement.

M. Samson: Par souci d'équité et simplement pour informer le comité très ouvertement et très exactement de...

Le président: Un moment, s'il vous plaît. Pourrions-nous demander aux journalistes de la presse électronique de quitter la pièce? Nous n'avons pas...

M. Samson: Je fais un rappel au Règlement pour informer le comité du fait que j'ai fait parvenir un avis au président de la Chambre pour l'informer que j'entends soulever une question de privilège cet après-midi qui portera sur le fait que le témoignage que nous avons entendu hier de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatial a été supprimé.

Le président: Vous avez l'intention de soulever cela immédiatement après la période des questions?

[Texte]

Mr. Samson: It's to raise that immediately at 3 p.m., yes, and to ask the Speaker to rule on the decision to exclude all testimony. I'm just advising the committee of that in the sense of being open and fair.

The Chairman: I appreciate your being open and fair. I'm not sure I appreciate the nature of that. I'm probably going to have to go over and talk to the Speaker to find out if I have to be present for your point.

On the same point of order, Mr. Robitaille?

M. Robitaille: Oui. Je remercie M. Samson de nous en avertir, mais je voudrais quand même vous rappeler, monsieur le président, qu'on reçoit le Congrès du travail du Canada à 15h30.

The Chairman: Thank you. So we stand adjourned until 3:30 p.m.

AFTERNOON SITTING

• 1539

The Chairman: The witnesses are here and are prepared, and we are already ten minutes late. I'm calling the meeting to order.

It's all your fault, Mr. Samson, thank you.

We have our witnesses here from the Canadian Labour Congress. As you're very much aware, we're looking into the substance of Bill C-113. We welcome you here this afternoon. I'm assuming you're very much familiar with the format that's followed at a legislative committee.

I would first invite you to introduce yourself and your supporting witnesses. You may feel free to make a presentation of whatever length you want, and then we'll divide up the remaining time in questioning.

Ms Nancy Riche (Executive Vice-President, Canadian Labour Congress): What is our length of time?

The Chairman: We have an hour.

• 1540

Ms Riche: I'm Nancy Riche, one of the two Executive Vice-Presidents of the Canadian Labour Congress. With me are Dawn Ventura, the Director of our Social and Economic Policy Department, and Kevin Hayes, senior economist in that department, and UI specialist, or certainly UI cut specialist.

I do have an opening statement. I assume a brief has been distributed to all the members.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): We don't have copies of your brief.

Ms Riche: You don't have copies?

An hon. member: Yes, I have a French copy. The English copy is coming soon.

Ms Riche: The Canadian Labour Congress represents 2.4 million workers in virtually every sector of the economy and in every part of the country. As a movement we represent employed and unemployed workers.

[Traduction]

M. Samson: Oui, j'ai l'intention de soulever cela à 15h00 précises et à demander au président de la Chambre de rendre une décision quant à cette décision qui a été prise d'exclure tout le témoignage. Je voulais simplement informer le comité de mon intention par souci d'équité et de franchise.

Le président: J'apprécie votre franchise et votre sens de la justice. Je ne suis pas certain d'apprécier autant la nature du point que vous entendez soulever. Sans doute devrais-je aller m'enquérir auprès du président pour savoir si je dois être présent quand vous allez soulever votre questions de privilège.

C'est pour le même rappel au Règlement, monsieur Robitaille.

Mr. Robitaille: Yes. I want to thank Mr. Samson for notifying us, but I simply wanted to remind you, Mr. Chairman, that we will be hearing the Canadian Labour Congress at 3:30 p.m.

Le président: Merci. La séance est levée jusqu'à 15h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: La séance est ouverte. Les témoins sont prêts, et nous avons déjà 10 minutes de retard.

Monsieur Samson, c'est votre faute, merci.

Nos témoins représentent le Congrès du travail du Canada. Comme vous le savez, nous étudions le projet de loi C-113. Bienvenue à nos témoins. Je présume que vous connaissez très bien la façon dont nous procédons en comité législatif.

Je vous invite à vous présenter, vous-même et les gens qui vous accompagnent. Vous avez le loisir de faire un exposé aussi long que vous le souhaitez, et, pendant le temps qui restera, nous vous poserons des questions.

Mme Nancy Riche (vice-présidente exécutive, Congrès du travail du Canada): De combien de temps disposons-nous?

Le président: Nous avons une heure.

Mme Riche: Je suis Nancy Riche, un des deux vice-présidents exécutifs du Congrès du travail du Canada. Je suis accompagnée par Dawn Ventura, directeur du Département des affaires sociales et économiques, et par Kevin Hayes, économiste principal dans ce service, et spécialiste de l'assurance-chômage, en tout cas spécialiste des coupures effectuées à l'assurance-chômage.

Je voudrais faire une déclaration liminaire. Je suppose que le mémoire a été distribué à tous les membres du comité.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Nous n'avons pas d'exemplaire de votre mémoire.

Mme Riche: Non?

Une voix: Oui, j'ai ici un exemplaire français. L'exemplaire anglais du mémoire nous parviendra sous peu.

Mme Riche: Le Congrès du travail du Canada représente 2,4 millions de travailleurs dans presque tous les secteurs de l'économie, dans toutes les régions du Canada. Nous représentons des travailleurs employés et au chômage.

[Text]

Our role as a national institution is to promote a broad economic and social agenda. We have a particular responsibility to advance and defend workers' rights and the income security of workers.

Probably no two areas are more central to workers' rights and their income security than collective bargaining and unemployment insurance. Both are attacked in this single bill in an unprecedented way. This bill renews the 1991 assault on the free collective bargaining rights of federal government employees. It is the same legislation that the ILO condemned last year as a flagrant violation of international labour standards.

Workers for the federal government will again be denied their rights to free collective bargaining with the extension of the salary freeze to 1994.

If this were not enough, this bill does the unspeakable. It will confiscate the insurance money of millions of unemployed. It singles out the victims of the worst economic crisis in 60 years.

By any measure, the sums are staggering. The benefit rate reduction alone will take \$1.6 billion. Nearly a billion dollars will be taken from workers who voluntarily quit or are fired. Individually the losses will range from hundreds to thousands of dollars.

It is difficult to think of a piece of federal legislation that has sparked such outrage. Has there ever been a protest against a federal bill that has drawn 50,000 people into the streets of Montreal on a bitterly cold day in the middle of winter? In towns and cities across the country, opposition continues to grow as the full implication of this bill becomes known. It is reflected in public opinion polls and has been manifested in public protests and demonstrations.

The outrage and anger of Canadians does not stop at confiscation of their insurance. They know there is a deeper current at work in this bill. They know that the federal deficit is not the total motivation behind this bill.

Why would the government propose to spend half a billion dollars from general revenue to pay the UI premiums for business if the deficit were the only driving force behind this bill?

Canadians see the proposal to permanently disentitle workers from UI for voluntarily leaving a job or being fired as part of a larger agenda. The first part of the agenda is to develop a negative public view of the unemployed as lazy cheats and abusers of the UI system.

The second part is even more insidious. It is intended to shift the balance of power in the workplace. Every worker and workplace will be affected. No matter how degrading a job is, the worker will be forced to think twice before quitting. This will

[Translation]

L'institution nationale que nous sommes a pour rôle de promouvoir un vaste programme économique et social. Nous avons pour responsabilité notamment le progrès et la défense des droits des travailleurs, de même que la sécurité du revenu de ces derniers.

Aucun autre domaine n'est probablement plus important du point de vue des droits des travailleurs et de la sécurité du revenu que la négociation collective et l'assurance-chômage. Ces deux éléments sont attaqués comme jamais auparavant dans ce seul et même projet de loi. Les dispositions du projet de loi reprennent les attaques de 1991 contre le droit à la négociation collective des employés du gouvernement fédéral. Ainsi, il s'agit de la même loi que l'OIT condamnait l'année dernière parce qu'elle constituait une violation flagrante des normes internationales du travail.

Par les dispositions de ce projet de loi, on refuse encore une fois aux travailleurs du gouvernement fédéral le droit à la négociation collective et on étend jusqu'en 1994 le blocage des salaires.

Comme si cela ne suffisait pas, le projet de loi va jusqu'à l'impensable. Il confisquera la caisse d'assurance de millions de chômeurs. Il s'attaque aux victimes de la crise économique la plus grave que nous ayons connue depuis 60 ans.

Indéniablement, les sommes sont faramineuses. La réduction du taux des prestations représente à elle seule 1,6 milliard de dollars. Les travailleurs qui quitteront volontairement leur emploi ou seront licenciés vont être privés de près d'un milliard de dollars. Pour chaque travailleur en particulier cela représentera des centaines, voire des milliers de dollars.

On a du mal à trouver un autre projet de loi fédéral qui ait suscité un tel tollé. Pouvez-vous songer à un autre projet de loi fédéral qui ait fait descendre dans la rue 50 000 protestataires, à Montréal, par un froid de loup, au milieu de l'hiver? Dans les villes et les villages canadiens, l'opposition ne cesse de grandir au fur et à mesure qu'on comprend mieux toutes les conséquences de ce projet de loi. L'opposition est évidente si l'on consulte les sondages d'opinion publique et à en juger par les protestations et les manifestations publiques.

L'indignation et la colère des Canadiens ne portent pas uniquement sur la confiscation de leur assurance. Ils savent bien que ce projet de loi établit une orientation plus profonde. Ils savent bien que le déficit fédéral n'est pas l'unique raison qui a motivé ce projet de loi.

Pourquoi le gouvernement propose-t-il de dépenser un demi-milliard de dollars pour verser les primes d'assurance-chômage qui incombent aux entreprises si la seule raison d'être des dispositions de ce projet de loi est d'alléger le déficit?

Les Canadiens comprennent bien que l'idée de supprimer de façon permanente le droit à l'assurance-chômage des travailleurs qui quittent leur emploi volontairement ou qui sont congédiés fait partie d'un programme plus vaste. La première partie de ce programme, c'est de créer dans l'esprit du grand public l'impression que les chômeurs sont des fraudeurs paresseux qui abusent du régime d'assurance-chômage.

La deuxième partie de ce programme est encore plus insidieuse. Elle vise à déplacer la balance du pouvoir dans le milieu de travail. Aucun milieu de travail, aucun travailleur ne sera épargné. Même si son travail est avilissant, le travailleur

[Texte]

be coupled with increased power to fire workers. Further, it is intended to harmonize our UI program with that of the United States, a poor program which offers minimal protection to unemployed workers.

The three changes introduced in Bill C-113 following the Montreal demonstration and the government's confusion over voluntary lay-offs in no way address the reasons why the labour movement opposes the bill. Our opposition to the total disentitlement is much deeper than a few Band-Aids added to the definition of just cause and the appeal process for sexual harassment. The proposal to totally disqualify workers who quit or are fired for alleged misconduct is based on flawed assumptions about workers, the workplace, how workers find jobs, why workers leave jobs and why workers are fired.

• 1545

This bill is based upon an appalling view of UI claimants and how the UI system operates and ought to operate.

The statistics on the number of workers penalized is accepted at face value as a measure of claimants who quit for frivolous reasons or who have been fired. We saw in the government's confusion over voluntary lay-offs that it does not know or understand the industrial relations system and where UI fits into that system. The very claimants who are now being accommodated in this bill were only a few weeks ago being described as cheaters and abusers. The government's plan to disqualify workers who quit is not only based on less than a full knowledge of industrial relations but it also assumes that the current UI system for determining claims is foolproof. It assumes that the system for determining just cause for leaving employment is fair and works efficiently. It assumes that any unfairness or inefficiency or errors in the determination process can be easily rectified by an appeal system. It assumes that the appeal system is speedy and costless to the claimant.

All those of us who live in the real world know none of this is true. The determination process is unfair and badly flawed. We need to cite only the definition of "just cause", the onus of proof, and the perverse view that a worker should not be allowed to voluntarily leave a job as proof of this. This bill also assumes that stating the reason for leaving, even if it is for one of the 40 reasons that are acceptable, is without costs or consequence. In the real world a reference from the former

[Traduction]

devra réfléchir longuement avant de donner sa démission. Par ailleurs, l'employeur disposera de moyens accrus pour congédier un travailleur. En outre, on prévoit d'harmoniser notre régime d'assurance-chômage avec celui des Américains, qui ont un piètre programme offrant une protection minimale aux chômeurs.

Les trois amendements apportés au projet de loi C-113 à la suite de la manifestation de Montréal et la confusion du gouvernement au sujet des licenciements volontaires n'apaisent pas les inquiétudes qui poussent les syndicats à s'opposer au projet de loi. Notre opposition à la non-admissibilité totale va bien-delà des quelques emplâtres dont on a assorti la définition de cause valable et la procédure d'appel dans les cas de harcèlement sexuel. L'idée d'exclure complètement les travailleurs qui quittent leur emploi ou sont congédiés pour mauvaise conduite présumée est fondée sur des hypothèses boiteuses concernant les travailleurs, le milieu de travail, la façon dont les travailleurs trouvent de l'emploi et pourquoi les travailleurs quittent leur emploi ou sont congédiés.

Ce projet de loi repose sur une vision consternante des prestataires d'assurance-chômage, ainsi que de la façon dont le régime d'assurance-chômage fonctionne et devrait fonctionner.

On accepte au pied de la lettre le fait que les statistiques concernant le nombre de travailleurs et de travailleuses pénalisés sont le reflet du nombre de personnes qui ont quitté un emploi pour des motifs futiles ou qui ont été congédiées. La confusion du gouvernement au sujet des licenciements volontaires nous a montré qu'il ne connaît ou ne saisit pas bien le régime des relations industrielles et la place qu'y occupe l'assurance-chômage. Les prestataires dont on tient compte dans ce projet de loi sont ceux-là mêmes qu'on accusait de fraude et d'abus il y a à peine quelques semaines. Le plan du gouvernement visant à exclure les travailleurs et travailleuses qui quittent leur emploi est non seulement fondé sur une connaissance nettement incomplète du domaine des relations industrielles, mais encore, il part de l'hypothèse que les modalités actuelles de règlement des demandes sont fiables. Il tient pour acquis que le mécanisme servant à déterminer la justification et les motifs de quitter un emploi est équitable et fonctionne efficacement. Il suppose que toute situation d'inefficacité ou d'iniquité ou toute erreur commise au cours du processus de règlement peut facilement être corrigée dans le cadre d'un mécanisme d'appel. Il présume que le mécanisme d'appel est expéditif et ne comporte aucun frais pour le prestataire.

Les gens comme nous qui sont réalistes savent tous qu'aucune de ces assertions n'est vraie. Le processus de règlement est inéquitable et comporte de graves lacunes. Pour vous en convaincre, nous n'avons qu'à rappeler la définition du terme «justification», la question du fardeau de la preuve et le point de vue unique selon lequel un travailleur ou une travailleuse ne devrait pas être autorisé à quitter volontairement un emploi. Ce projet de loi tient également pour acquis que si

[Text]

employer is almost mandatory, and stating the real reason often jeopardizes future job prospects. The real reasons do not have to be as grave as sexual harassment or discrimination for an employer to take advantage of a position of relative power over an employee.

The reasons workers quit in a free and democratic society are as simple as finding more suitable and rewarding work elsewhere. In fact, mobility, job satisfaction and motivated workers are all championed and valued in our society, but apparently condemned in this bill.

Even if the process for determining just cause was flawless and without any cost to the worker, we are opposed to eliminating earnings insurance for workers who voluntarily leave a job. We are opposed because this view is contrary to some very basic and democratic values. To leave a job without being placed in total financial hardship is fundamentally a worker's right. We don't punish people in powerful positions for leaving. On the contrary, we reward them with golden handshakes, lucrative pensions, generous severance and other means to smooth the adjustment.

What about abuse and cheating? The safety valve against abuse in the UI system is a requirement that the claimant undertake an active job search. The benefits are paid weekly if the claimant demonstrates that he or she has actively looked for a job and was available for work. Even if there are no jobs available, the claimant must be actively looking for work.

The labour movement has always supported this feature. The fundamental purpose of unemployment insurance is to provide income support for the interruption of earnings. Workers pay premiums to ensure against a total loss of income due to unemployment and, yes, for voluntarily leaving an unsuitable job. With 1.5 million unemployed each month over the past three years, almost every worker has been touched directly or indirectly by job loss. It is reflected in the rising level of UI payments.

The real problem facing the country is unemployment, not unemployment insurance. Federal policies of free trade, the GST and high interest rates have pushed Canada into the worst recession since the 1930s, throwing hundreds of thousands of people out of jobs. Unlike the recession of 1981-1982, this time most of the job losses are permanent.

[Translation]

l'on précise le motif de départ, même s'il s'agit d'un des 40 motifs acceptables, les coûts ou les conséquences sont nuls. Dans la vraie vie, il est quasi obligatoire d'être en mesure de présenter une lettre de références de son ancien employeur, et le fait de préciser les vrais motifs de départ nuit souvent aux possibilités d'obtenir un autre emploi. Il n'est pas nécessaire d'être en présence de motifs aussi graves que le harcèlement sexuel ou la discrimination pour qu'un employeur tire parti d'une situation de pouvoir relatif sur un employé ou une employée.

La raison pour laquelle un travailleur ou une travailleuse quitte un emploi dans une société libre et démocratique peut être très simple, comme trouver un emploi plus convenable et plus intéressant ailleurs. En réalité, la mobilité, la satisfaction au travail et la motivation sont autant de valeurs qui sont favorisées et appréciées dans notre société, mais qui sont apparemment condamnées dans ce projet de loi.

Même si le processus servant à déterminer le motif valable était sans reproche et ne comportait pas de coût pour le travailleur et la travailleuse, nous n'en continuerions pas moins à nous opposer à l'élimination de l'assurance-rémunération dans le cas des travailleurs et travailleuses qui quittent volontairement un emploi. Nous nous y opposons parce que cette démarche est contraire à certaines valeurs très fondamentales et démocratiques. La possibilité de pouvoir quitter un emploi sans être placé dans une situation financière très difficile constitue fondamentalement un droit du travailleur ou de la travailleuse. On ne punit pas les gens qui ont des postes de commande lorsqu'ils s'en vont. Au contraire, on leur accorde un «cadeau de départ», une pension lucrative et d'autres avantages pour faciliter leur ajustement.

Qu'en est-il des abus et de la fraude? Dans le cadre du régime d'assurance-chômage, l'élément de protection contre l'abus correspond à l'obligation pour le prestataire de chercher activement un emploi. Les prestations sont versées hebdomadairement si le prestataire fait la preuve qu'il a activement cherché un emploi et qu'il était disponible pour travailler. Même si aucun emploi n'est disponible, le prestataire doit activement en chercher un.

Le mouvement ouvrier a toujours apporté son appui à cette condition. L'objectif fondamental du régime d'assurance-chômage est d'assurer le soutien du revenu en cas d'arrêt de rémunération. Les travailleurs et travailleuses versent des primes pour se protéger contre une perte totale de revenu attribuable au chômage et, reconnaissons-le, à un départ volontaire lorsqu'un emploi ne convient pas. Si l'on tient compte du fait qu'il y a eu chaque mois au cours des trois dernières années un million et demi de sans-emploi, presque chaque travailleur et travailleuse a été affecté par une perte d'emploi. Cette situation se reflète dans la hausse croissante des paiements d'assurance-chômage.

Le véritable problème dans ce pays est le chômage, et non pas le régime d'assurance-chômage. En raison des orientations (libre-échange, TPS et taux d'intérêt élevés) du gouvernement fédéral, le Canada a connu sa pire récession depuis les années 30, et des centaines de milliers de gens ont perdu leur emploi. Cette fois-ci, contrairement à ce qui s'était produit au cours de la récession de 1981-1982, la majorité des pertes d'emploi sont permanentes.

[Texte]

A major program that has prevented this recession from equalling that of the Great Depression has been unemployment insurance. Yet rather than expanding this program to assist the victims of the recession, such as the million unemployed claimants who have exhausted their claim before finding another job, this bill proposes to punish the unemployed. The cutting of the benefit rate to 57% of earnings will move our UI system closer to the U.S. system, but away from virtually that of every other advanced industrial country.

The disqualification of workers who voluntarily quit or are fired from any UI benefits is an attack on the most fundamental rights of all workers. It will corrupt and poison our industrial relation system and victimize millions of women and men in the workplace.

• 1550

This bill strikes at the heart of important Canadian ideals of fairness and compassion. In both good and bad times, we expect our government to demonstrate those ideals in the treatment of all citizens but particularly citizens who are most vulnerable. This is a concept that has been totally rejected by this government.

We are asking this committee to reject this bill. Its purpose is nothing more and nothing less than a political device to scapegoat unemployed workers, farmers and federal government employees.

To confiscate the insurance of the unemployed to finance the debt is as fiscally foolish as it is morally repugnant. Never in the 52-year history of the unemployment insurance program has a change of this magnitude been introduced without extensive consultation with workers and employers, and never without cross-country public hearings. Never have permanent changes to the unemployment insurance been made in an omnibus bill advertised as temporary restraint measures.

As you know, the Canadian Labour Congress asked the Prime Minister, the employment minister and every member of Parliament that there be no changes to unemployment insurance without the agreement of workers and employers.

It is ironic that the ownership rights of the premium payers were respected more when the government contributed to the UI fund. Now that the workers and employers pay the entire cost, we are not asked for our views.

Apparently, the government has decided that this committee will not travel across the country to hear from the workers and communities that have been devastated by plant closures, mass lay-offs and permanent job losses not seen in decades.

[Traduction]

Un des principaux programmes qui nous ont permis d'éviter que la présente récession n'atteigne les mêmes proportions que pendant la grande crise, c'est le régime d'assurance-chômage. Pourtant, au lieu de renfermer des mesures visant à étendre ce programme aux victimes de la récession, comme le million de prestataires de l'assurance-chômage qui ont épuisé leur droit à l'assurance-chômage avant de se trouver un autre emploi, le projet de loi cherche plutôt à punir les sans-emploi. La réduction du taux des prestations à 57 p. 100 de la rémunération rapprochera notre régime d'assurance-chômage du régime américain, mais il l'éloignera de presque tous les autres régimes en vigueur dans tous les pays industriels avancés.

L'exclusion des gens qui quittent volontairement un emploi ou qui sont congédiés constitue une attaque contre les droits les plus fondamentaux de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Elle exercera un effet corrupteur et venimeux sur tout notre régime de relations industrielles et tyrannisera des millions de femmes et d'hommes dans leur milieu de travail.

Ce projet de loi attaque de plein fouet d'importants idéaux canadiens en matière d'équité et de compassion. En période faste comme en période difficile, nous nous attendons à ce que notre gouvernement s'inspire de ces idéaux dans le traitement qu'il accorde à tous les citoyens et citoyennes, et particulièrement à ceux et à celles qui sont les plus vulnérables. Il s'agit là d'une notion qui a totalement été rejetée par le gouvernement.

Nous demandons au comité de rejeter ce projet de loi. Ce document correspond à rien d'autre qu'une machination politique visant à faire des travailleurs et travailleuses, des agriculteurs et agricultrices et des fonctionnaires fédéraux des boucs émissaires.

Confisquer l'assurance des sans-emploi pour financer la dette est une attitude qui est tout aussi insensée sur le plan financier qu'elle est inconciliable sur le plan moral. Le programme d'assurance-chômage existe depuis 52 ans, et c'est la première fois qu'un changement d'une telle envergure est adopté sans qu'il y ait consultation en profondeur des travailleurs et travailleuses et des employeurs, et sans que soient tenues des audiences publiques dans tout le pays. Jamais, dans le passé, il n'était arrivé que des changements permanents soient apportés au régime d'assurance-chômage dans le cadre d'un projet de loi omnibus renfermant, dit-on, des mesures de compression temporaires.

Comme vous le savez, le Congrès du travail du Canada a demandé au premier ministre, au ministre de l'Emploi et à tous les députés qu'aucun changement ne soit apporté au régime d'assurance-chômage sans le consentement des travailleurs et des employeurs.

Par un curieux retour des choses, les droits de propriété de ceux qui payent les cotisations étaient davantage respectés lorsque le gouvernement contribuait à la caisse d'assurance-chômage. Depuis que le régime est financé entièrement à partir des cotisations des travailleurs et des employeurs, on ne nous demande plus notre avis.

À ce qu'il paraît, le gouvernement a décidé que le comité ne se déplacerait pas dans les différentes régions du pays pour entendre le point de vue des travailleurs et des localités qui ont été secoués par des fermetures d'usines, des licenciements massifs et des pertes d'emplois permanentes comme on n'en avait pas vu depuis des dizaines d'années.

[Text]

The government, in other words, will not allow the committee to meet the victims of the government's economic policies and this most recent initiative. It is not only cowardly but it says something about the deterioration of our parliamentary institutions over the past few years.

The government and the committees of Parliament are increasingly accessible only to paid lobbyists and Ottawa-based organizations. The poor and unemployed are denied a direct voice. With this approach, the government is redefining access of the citizen to Parliament.

That's our statement for the record. We're certainly prepared to answer questions on that statement or what's enclosed in the brief.

The Chairman: Thank you.

To open up the questions, Mr. Allmand, would you like to start please?

Mr. Allmand: Yes. Can we agree to attach the entire brief presented to us as part of the *Minutes of Proceedings and Evidence*?

The Chairman: That has been our custom. Is there any objection?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: We have so ordered.

Mr. Allmand: Thank you, and thank you to the witnesses.

Yesterday when we had the officials here and had an opportunity to question them, they admitted that under the present penalties for quitting, which are 7 to 12 weeks, very few quitters or those who were fired had been assigned the full 12 weeks penalty, very few.

As a matter of fact, they said the average penalty in that range from 7 to 12 was a bit over 8 weeks. They consequently admitted that the reason for these changes was not the inappropriateness of the present penalty provisions or abuse of the system by the unemployed. They finally admitted yesterday that the real reason was a financial one, and that the fund was in great deficit and therefore they were looking for ways to put it into a balanced position.

Now, of course, the reason it's in a terrible deficit position is that in 1990, with Bill C-21, the fund had a surplus of over \$2 billion, and historically the unemployment insurance fund usually had a surplus in good times. Then when bad times came that surplus was used to fund the unemployed. But in 1990 they hijacked that over \$2 billion surplus and put it into training.

We're all in favour of training, but many of us said this money should have been kept for the unemployed when they were unemployed to help them buy their groceries and pay the rent, and so on.

[Translation]

Autrement dit, le gouvernement ne permettra pas au comité d'aller rencontrer les victimes de ses politiques économiques et de cette mesure, qui est sa plus récente initiative. Nous y voyons une preuve non seulement de la lâcheté du gouvernement, mais aussi de la détérioration que subissent nos institutions parlementaires depuis quelques années.

De plus en plus, le gouvernement et les comités parlementaires ne sont accessibles qu'à des démarcheurs bien payés et à des organismes qui ont leur siège à Ottawa. Les pauvres et les sans-emploi n'ont aucune voix directe. La démarche que suit le gouvernement est en train de redéfinir le droit d'accès qu'ont les citoyens au Parlement.

Voilà notre exposé. Nous sommes prêts à répondre aux questions que vous voudriez poser sur cet exposé ou sur le contenu de notre mémoire.

Le président: Merci.

Nous passons maintenant aux questions. Monsieur Allmand, vous voulez bien commencer?

M. Allmand: Oui. Pouvons-nous nous entendre pour annexer à nos *Procès-verbaux et témoignages* le texte intégral du mémoire qui nous a été présenté?

Le président: C'est ce que nous avons coutume de faire. Quelqu'un y voit-il un inconvénient?

Des voix: D'accord.

Le président: Le mémoire sera donc annexé.

M. Allmand: Je vous remercie, et je tiens également à remercier les témoins.

Hier, lorsque nous avons accueilli les fonctionnaires du ministère et que nous les avons interrogés, ils ont reconnu que, sous le régime existant, qui prévoit des pénalités de sept à douze semaines pour ceux qui quittent volontairement leur emploi, le nombre de ceux qui, ayant quitté volontairement leur emploi ou ayant été congédiés, étaient pénalisés pour le nombre maximum de douze semaines était très peu élevé.

En fait, ils nous ont dit que la pénalité, qui pouvait varier de sept à douze semaines, était en moyenne d'un peu plus de huit semaines. Ils ont convenu par la suite que les modifications proposées ne sont pas attribuables à l'insuffisance des pénalités actuelles ou aux abus perpétrés par les sans-emploi. Ils ont reconnu au bout du compte que ces modifications tenaient à des considérations financières et que la caisse était fortement déficitaire; c'est pourquoi il leur avait fallu chercher des moyens de rétablir l'équilibre.

Entendons-nous; si la caisse est si fortement déficitaire, c'est parce que, en 1990, lorsque le projet de loi C-21 a été adopté, la caisse avait un excédent de plus de deux milliards de dollars. La caisse était généralement excédentaire en période faste, et cet excédent servait à financer les prestations accordées aux sans-emploi dans les périodes difficiles. Mais, en 1990, le gouvernement s'est emparé de cet excédent de plus de deux milliards de dollars pour le mettre dans la formation.

Nous considérons tous que la formation est une excellente chose, mais beaucoup d'entre nous ont dit que ces fonds auraient dû être gardés pour les sans-emploi pour les aider à payer leur nourriture, leur loyer et leurs autres dépenses.

[Texte]

They now find themselves in a position with the fund in a deficit, but it's in a deficit because they hijacked the surplus that was there in 1990.

• 1555

How do you stand on that particular principle of the bill? Do you believe such a high percentage of the unemployment insurance fund should be used for training or should training be funded out of general revenue, as is education?

We don't just ask parents with children to fund into education, and why should we just ask workers and employers to fund training for the entire workforce out of the unemployment insurance fund?

I want to ask you how you would address that problem. The problem isn't abuse, which they admit, but really it is a financial one. The financial problem is due to the fact that they've hijacked surplus to use for training. How would you respond to that, and how would you change the act to make sure that doesn't happen?

Ms Riche: You raised a number of things. I'd just like to say that you're absolutely right about hijacking the surplus, but the reason the unemployment insurance fund is in a deficit is because so many people are unemployed and receiving unemployment insurance out of that fund. They can't accommodate it.

At the time the premium was reduced because of the surplus, the CLC objected to it. The government actually reduced the premium about three years ago, and we said they were in a surplus, this was crazy, maintain the premium and we would have the money in bad times. They didn't listen to us. But then, that's not surprising. They don't often listen to us.

On the training, our major opposition to Bill C-21, the last changes to the unemployment insurance, was the introduction of development uses, money to be used for developmental uses or other than income replacement under unemployment insurance, up to 15%. If you want to calculate that, they could actually take a lot more from the fund.

Ever since that was passed through Parliament the increase in training money coming out of UI has been. . . well, it's now \$1.8 billion out of the actual UI fund for training. Under the general revenue it's decreased, by I think about \$400 million, if not more.

Our position has always been to try to support government in terms of the massive amounts of money needed for training in this country. Silly us thought we were actually going to get it. The Prime Minister promised during the free trade. . . that we were going to have the most innovative, exciting adjustment programs.

Our position has always been that there should be a payroll tax on the employer. There should be, contrary to the recent training survey, a tax on the employer, a 1% of payroll tax paid into a fund that could be paid back to the company when they did training.

What we've been faced with in this country since the recent recession—made in Canada, according to the Conference Board of Canada—is absolutely no response. Even if everything the government says is correct about what's

[Traduction]

Voilà maintenant que la caisse est déficitaire, mais ce déficit est dû au fait que le gouvernement s'est approprié l'excédent qui était là en 1990.

Que pensez-vous de cet élément du projet de loi? Approuvez-vous l'affectation d'un pourcentage aussi élevé de la caisse d'assurance-chômage à la formation, ou estimez-vous que celle-ci devrait être financée par les recettes générales, comme c'est le cas pour l'enseignement?

On ne demande pas aux parents qui ont des enfants de financer l'enseignement. Pourquoi les travailleurs et les employeurs devraient-ils financer la formation de toute la population active à partir de la caisse d'assurance-chômage?

Comment régleriez-vous ce problème? Le problème, ce n'est pas la fraude—le gouvernement le reconnaît—, c'est le trou financier créé par le fait qu'il a détourné l'excédent pour l'affecter à la formation. Qu'en pensez-vous? Quels changements apporteriez-vous à la loi pour veiller à ce que cela n'arrive pas?

Mme Riche: Vous avez soulevé de nombreux points. Vous avez tout à fait raison à propos du détournement de l'excédent, mais s'il y a un trou financier, c'est en raison du trop grand nombre de sans-travail qui touchent des prestations. La demande est trop forte.

À l'époque où la cotisation a été abaissée en raison de l'excédent, le CTC s'y est opposé. Oui, le gouvernement a diminué la cotisation il y a environ trois ans. Nous avons dit que c'était de la folie, qu'il fallait la laisser telle quelle pour constituer un fonds de secours. Il ne nous a pas écoutés. Ce n'est pas étonnant; il ne nous écoute pas souvent.

Pour ce qui est de la formation, voici. La principale raison pour laquelle nous étions contre le projet de loi C-21, la dernière révision de l'assurance-chômage, c'est que, dorénavant, jusqu'à 15 p. 100 de la caisse de l'assurance-chômage allaient pouvoir être affectés à la mise en valeur de la main-d'œuvre au lieu de suppléer la perte de revenus. Si vous faites le calcul, vous verrez que le gouvernement pourrait en fait prélever une somme encore plus importante.

Depuis que le Parlement a approuvé ce changement, les crédits supplémentaires destinés à la formation venant de la caisse s'élèvent à 1,8 milliard de dollars. L'imputation sur les recettes générales a baissé de 400 millions de dollars, je crois, sinon plus.

Nous avons toujours tâché d'appuyer le gouvernement lorsqu'il s'agissait de consacrer des crédits considérables à la formation. Comme nous avons été bêtes! Nous avons cru que cela se réaliserait. Pendant le débat sur le libre-échange, le premier ministre avait promis que nous aurions les programmes d'adaptation les plus novateurs et les plus extraordinaires qui soient.

Nous avons toujours été d'avis que l'employeur devrait acquitter les charges sociales. Contrairement aux résultats d'un sondage récent sur la formation, l'employeur devrait verser une taxe de 1 p. 100 de la masse salariale à une caisse à laquelle il pourrait s'approvisionner plus tard pour financer la formation.

Depuis que la récession a frappé le pays—une récession made in Canada d'après le Conference Board of Canada—le gouvernement n'a absolument rien fait. Même si tout ce qu'il dit au sujet de la compétitivité de l'économie mondiale était

[Text]

happening in terms of competitiveness, in terms of the global economy, even if everything they've said is correct—and we don't agree that it is—then surely their response should have been training.

We have been absolutely opposed to the use of money in the UI fund for anything other than income replacement. That is not to say that we wouldn't support income replacement from the fund while a worker who is unemployed is on training. It is the purchase of training during the time.

Mr. Allmand: Previously, before Bill C-21, the penalty for those who quit without just cause was one to six weeks.

Ms Riche: Six weeks, yes.

Mr. Allmand: While it was difficult to prove then, the penalty wasn't excessive. I think the average might have been two to three weeks, added onto the two-week waiting period. With Bill C-21, they replace the penalty of one to six weeks with one of seven to twelve weeks.

Ms Riche: And reduce the benefit.

Mr. Allmand: That's right. They still had a range, and the officials in the department and the boards of referees were able to look at the case. If it was a first-time quitter or one who really quit without just cause, they may have given that first-time quitter eight weeks. If it was a person who was quitting all the time they may have given them 10 or 11 weeks. But the average, as I say, came out to about 8 weeks, not near 12 weeks at all.

What they've done here is to allow no range whatsoever. It means that the absolutely horrible abuser completely loses his or her benefits, and the person who may leave for what he or she believes to be a good cause and a just cause but can't prove it, still gets totally excluded from benefits. There's no room for flexibility by the officials at all.

• 1600

If the seven to twelve weeks had not been adequate, I might have understood—some people might not understand—raising the upper limit a bit, but still leaving the range there, so that officials could decide to give either a seven-week penalty, an eight-week penalty, or whatever, a fifteen-week penalty.

It's like going, a witness said yesterday, from corporal punishment to capital punishment. There's no alternative. Everybody gets the same penalty.

For those who might really abuse this system, what do you think would be a reasonable thing? Would you want to go back to the one to six weeks? Is a range a more reasonable type of penalty for those who absolutely have no just cause? I'm presuming, as you point out very well, that it's very difficult to prove, that the system of proving this is a horrible thing. The burden of proof is on the poor unemployed person. It seems to me they've gone to an excessive penalty, with no flexibility at all.

Ms Riche: I think you're right, but I think we need to try to figure out why this is so. Why did the government feel that voluntary quits and people who are fired with just cause deserve to be cut off? I guess we could get into some debate with them, if they actually knew why people had quit, or if they had actually kept records about these just causes.

[Translation]

vrai—et nous ne le croyons pas—ce qu'il aurait dû faire, c'est bien offrir de la formation.

Nous sommes absolument contre l'affectation de crédits d'assurance-chômage à d'autres fins que le remplacement du revenu. Cela ne veut pas dire que nous sommes contre l'idée de suppléer le revenu du chômeur en formation. Cela revient à acheter des cours.

M. Allmand: Avant le projet de loi C-21, la pénalité était d'une à six semaines de carence pour ceux qui quittaient leur emploi sans motif valable.

Mme Riche: Six semaines, oui.

M. Allmand: Même si c'était difficile à prouver à ce moment-là, la pénalité n'était pas excessive. La moyenne était peut-être de deux ou trois semaines, je crois, en plus des deux semaines de carence. Le projet de loi C-21 remplaçait la pénalité de une à six semaines par une autre de sept à douze semaines.

Mme Riche: Et diminuait la prestation.

M. Allmand: Oui. Les fonctionnaires du ministère et le conseil arbitral pouvaient étudier le cas, puisqu'ils avaient une certaine marge de manœuvre. Le démissionnaire qui en était à son premier abandon d'emploi aurait pu se faire infliger une peine de huit semaines, tandis que celui qui abandonnait régulièrement son emploi sans motif valable aurait pu être carencé pendant dix ou onze semaines. Mais la moyenne était de huit semaines, non pas de douze.

Ici, il n'y a pas de jeu. Le fraudeur impénitent est privé de prestations, et le démissionnaire qui estime avoir des motifs valables, mais est incapable de le prouver, ne touche rien non plus. Les fonctionnaires n'ont aucune marge de manœuvre.

Si la fourchette des sept à 12 semaines n'était pas suffisante—il y a des gens qui n'arrivent pas à comprendre—on aurait pu allonger un peu la période tout en conservant une fourchette pour laisser aux fonctionnaires le pouvoir d'imposer une pénalité de sept, huit ou 15 semaines.

Comme l'a dit un témoin hier, c'est comme si on était passé du châtimement corporel à la peine capitale. Il n'y a pas de moyen terme. Tout le monde reçoit la même peine.

Quelle sera la pénalité raisonnable pour le véritable fraudeur? Accepteriez-vous de revenir à la fourchette de une à six semaines? Une fourchette est-elle une pénalité plus raisonnable pour ceux qui sont vraiment sans motifs? Comme vous le dites si bien, c'est très difficile à prouver, et ce système est odieux. C'est au chômeur de faire la preuve de sa situation. Pour moi, on est allé trop loin, on a perdu toute flexibilité.

Mme Riche: Vous avez raison, mais il faut comprendre pourquoi il en est ainsi. Qu'est-ce qui a convaincu nos dirigeants que les démissionnaires et les travailleurs congédiés pour motifs raisonnables méritent d'être privés de prestations? Nous pourrions en discuter avec eux s'ils savaient vraiment pourquoi les gens démissionnent ou s'ils avaient tenu des dossiers sur les motifs valables.

[Texte]

But this government has not even kept that kind of record. This is not based on any great research effort of what's going on out there in the workplace. The reason this was done was because they looked at the numbers of who had voluntarily quit, the numbers who had been fired without just cause, multiplied by that, and came up with a figure of \$1.6 billion. The minister clearly said publicly this was to reduce the deficit.

So there's no in-depth thinking here. There's no one asking if we should have an absolute cut-off of benefits, if we should have a fifteen-week penalty. That was not part, I'm guessing—

Mr. Allmand: We asked officials that yesterday. You're right. We asked if they had any studies or anything, and they had none.

Ms Riche: Absolutely.

Mr. Allmand: They said it was decided in the cabinet room.

Ms Riche: Yes, of course, the Department of Finance leading the way, no doubt.

Mr. Soetens: Hopefully.

Ms Riche: Whether or not we would agree to a longer penalty, a longer period, we obviously haven't discussed it. In the brief, you will see that the Canadian Labour Congress doesn't support the people who go on UI to go on ski holidays. The CLC doesn't support someone who is actually fired for just cause for misconduct, for stealing and all that sort of stuff. So anything could happen if you have a fair process here.

But this is not a fair process. We have staff in the understaffed Canada Employment Centres who are not trained to deal with this. The reason you have, I think, people around the seven, eight weeks, is because it was so vague, it was so grey. Nobody needs to do it, they didn't want to go through the process. In order to keep the books straight, and with the director general pressuring them and getting his brownie points on the number of people who were penalized, they put it somewhere around seven weeks.

Maybe I'm being unfair, and I don't mean to be flippant, but I don't think any sort of serious work has been done. Now we have people cut off immediately. Those who can afford to get some help to go through the process will probably take a number of years. With the coverage and the government having to stick in its heels on these cheaters, the abusers, the statement they made, I suspect you're going to find that the Canada Employment Centre employee is going to be boxed into a corner of trying to penalize everybody, of not even looking at it, just saying they're cut off. I think that comes from the fact that this has not been well thought-out.

What we said about hearings across the country is not just rhetoric in terms of UI. The history in this country has been serious discussion between the stakeholders, a horrible word, the employer and the employee, on changes to UI. We might not have agreed all the time. The Forget commission had two representatives of the Canadian Labour Congress. They did submit a minority report, but at least there was dialogue, there were some places where they even agreed.

[Traduction]

Mais le gouvernement n'a pas de dossiers de ce genre. Ceux-ci ne procèdent pas d'un gros effort de recherche sur la réalité en milieu de travail. C'est plutôt parce qu'il a pris le nombre de démissions volontaires, le nombre de ceux qui avaient été congédiés sans motifs valables, multipliés par ce chiffre, ce qui a donné la somme de 1,6 milliard de dollars. Le ministre a clairement dit en public que le but était de réduire le déficit.

On ne s'est donc pas creusé très fort les méninges ici. Personne ne s'est demandé s'il fallait supprimer entièrement les prestations ou imposer une carence de 15 semaines. J'imagine que cela ne fait pas partie. . .

M. Allmand: La question a été posée aux fonctionnaires hier. Vous avez raison. Nous leur avons demandé s'ils avaient fait des études, et il n'y en avait pas une seule.

Mme Riche: C'est vrai.

M. Allmand: Ils ont dit que cela avait été décidé au Conseil des ministres.

Mme Riche: Oui, bien sûr, avec le ministère des Finances qui menait la charge, sans aucun doute.

M. Soetens: J'espère bien.

Mme Riche: Quant à savoir si nous approuverions une carence plus longue, nous n'en avons pas discuté. Comme nous le disons dans notre mémoire, le Congrès du travail du Canada ne cautionne pas les prestataires d'assurance-chômage qui s'offrent des vacances de ski. Il ne défend pas ceux qui sont congédiés pour mauvaise conduite, pour vol ou autres motifs valables. Tout est donc possible si le processus est équitable.

Sauf qu'il ne l'est pas. Les Centres d'emploi du Canada sont à court de personnel, et ceux qui travaillent n'ont pas la formation nécessaire pour régler ce problème. C'est ce qui explique pourquoi la pénalité est de sept ou huit semaines; les critères étaient trop vagues, trop flous. Ils ne voulaient pas se donner la peine. Pour faciliter les calculs, et cédant aux pressions du directeur général, qui était bien vu si beaucoup de demandeurs étaient pénalisés, ils ont choisi environ sept semaines.

Je suis peut-être injuste, et je ne veux pas être cavalière, mais je ne crois pas qu'il y a eu du travail sérieux. Aujourd'hui, des gens se font enlever leurs prestations sur-le-champ. Ceux qui ont les moyens d'obtenir de l'aide et qui se donnent la peine de contester devront probablement attendre des années. Vu tout le battage et l'obstination dont le gouvernement devra faire preuve dans la lutte contre les fraudeurs, étant donné la déclaration qu'il a faite, j'imagine que les employés des Centres d'emploi du Canada vont se retrouver acculés au mur, forcés de pénaliser tout le monde, sans même étudier les cas, et de supprimer les prestations. Tout cela parce qu'on n'y a pas suffisamment réfléchi.

Quand nous proposons de tenir des audiences sur l'assurance-chômage d'un bout à l'autre du pays, ce ne sont pas que des paroles creuses. Au Canada il y a toujours eu des discussions entre les intervenants—quel mot horrible—l'employeur et l'employé, quand il s'est agi de changer l'assurance-chômage. Nous ne nous sommes pas toujours entendus. À la Commission Forget, il y avait deux représentants du Congrès du travail du Canada. Ils ont remis un rapport minoritaire, certes, mais au moins il y a eu un dialogue et un terrain d'entente sur certains points.

[Text]

This came at people without even. . . I don't know, did we know before it hit the House, this one? On Bill C-21, at least they called the congress a week before and told the then president. I met with them the day before.

But the history of the unemployment insurance by virtue of its structure, with having a commissioner for workers and a commissioner for employers right in the commission, has been consultation. Not much else, with the exception of the Canada Labour Code, has seen that much consultation.

This one has nothing to do with UI, it has nothing to do with workers, it has nothing to do with any rational discussion. It has to do with—and this is the most bizarre piece of this—supposedly reducing the deficit.

• 1605

In the same piece, out of general revenue, the government will take \$495 million so that business can have a premium holiday. That's out of general revenue. I think that's the same place we're supposed to be reducing the deficit.

So listen to the logic here. We take \$1.6 billion from unemployed people to reduce the deficit. Out of general revenue, to increase the deficit, we're taking \$495 million and giving it to business.

There's something that's not quite clicking here. While I find it immoral, I also find it quite stupid in the inability to even work through a process that doesn't have a lot to do with very serious thinking on their part.

Mr. Allmand: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Samson has yielded his question, and I am assuming that meets with the agreement of the committee. I will recognize Ms Langan.

Ms Langan: Thank you, and welcome to Nancy, Kevin and Dawn. I was interested in what my colleague said about the real reason, finally admitted last night by the bureaucrats, being a financial one, and not one of abuse. If the department believes the problem isn't abuse, it would be nice if the department bureaucrats would advise government members of that.

I wanted to start out, Nancy, by giving you a scenario, and asking you for a response to it. If a young man was to decide he was going to go out on the town, and he hopped on his motorcycle and went across the line and had a few beers, wandered back across the line to Canada, and on his way home, had an accident, was injured and was unable to attend work the next day, and his employer were to fire him for failure to report to work, would that person be eligible for unemployment insurance, in your view, under this plan?

Ms Riche: Not initially.

Ms Langan: Without appealing.

[Translation]

Alors que ceci nous est tombé dessus sans même. . . Je ne sais pas; avons-nous été informés avant que cela soit déposé à la Chambre? Dans le cas du projet de loi C-21, le gouvernement a au moins prévenu le congrès une semaine auparavant et a parlé au président. J'ai eu une rencontre la veille.

La Commission d'assurance-chômage est constituée de telle sorte, avec un représentant des travailleurs et un autre des employeurs, qu'il y a toujours eu de la consultation. Il y a peu d'autres choses, à l'exception du Code canadien du travail, qui ont fait l'objet d'autant de consultations.

Ce projet n'a rien à voir avec l'assurance-chômage, ni avec les travailleurs, ni avec un échange de vues raisonné. Cette mesure n'a rien à voir avec cet objectif, et le plus surprenant, c'est qu'elle est censée contribuer à réduire le déficit.

Or, le gouvernement va prélever 495 millions de dollars sur les recettes générales pour que les entreprises n'aient pas à verser de primes. Il s'agit des recettes générales. Or, c'est ce poste qui doit nous permettre de réduire le déficit.

Voilà la logique qu'on nous sert. On supprime 1,6 milliard de dollars en prestations d'assurance-chômage pour réduire le déficit. D'autre part, on prélève 495 millions de dollars sur les recettes générales pour les donner aux entreprises, ce qui va faire augmenter le déficit.

Il y a quelque chose qui cloche dans tout cela. Cette mesure m'apparaît non seulement immorale, mais tout à fait illogique.

M. Allmand: Je vous remercie beaucoup.

Le président: M. Samson a cédé son tour, et je suppose que c'est avec votre accord. Je donne la parole à M^{me} Langan.

Mme Langan: Je vous remercie. Je tiens à souhaiter la bienvenue à Nancy, Kevin et Dawn. Mon collègue vient de faire ressortir la véritable raison qui a amené le gouvernement à présenter ce projet de loi. Les bureaucrates ont eux-mêmes admis hier soir que la mesure vise un objectif financier, et n'a pas comme objet, comme on le prétend, de mettre fin aux abus. Si les fonctionnaires ministériels le savent, il serait bon qu'ils le disent aux députés ministériels.

Nancy, j'aimerais savoir ce que vous pensez du scénario suivant. Prenons le cas d'un jeune homme qui déciderait de se payer du bon temps et d'aller en motocyclette prendre quelques bières de l'autre côté de la frontière. Supposons que ce jeune homme rentre au Canada et que, chemin faisant, il a un accident qui l'empêche de se présenter au travail le jour suivant. Si son employeur le congédiait parce qu'il ne s'est pas présenté au travail, serait-il admissible, à votre avis, à l'assurance-chômage en vertu du nouveau régime?

Mme Riche: Pas au début.

Mme Langan: Sans porter en appel la décision.

[Texte]

Ms Riche: No, wait now. He has to be fired for just cause, so they have to define just cause. Under the list that now appears under the act, the additional eight with the five, that would not be there. Since the employer makes all decisions, puts a little *x* in the box, he will say it was a failure to report for work. The person applies and is told no, sorry, that's just cause, you're out of here. Then the appeal process will happen.

I actually was looking up the figures. Something around 20,000 after the appeal actually get their UI retroactively. No doubt he'd win in the end, but initially he wouldn't.

Ms Langan: This guy didn't have to file an appeal. He got two weeks at the Prime Minister's summer lodge for his trouble.

But I wanted to use that as an example of how a worker can get caught—and I'm talking about the very minister who brought in this bill—in what appears to be a somewhat innocent situation and find himself having to go through all that long process. I am sure the minister would have felt his situation was very innocent as well. But how would the guy feed his family in that time period?

I guess I'm apoplectic about this legislation. I guess one of the things I find most frustrating about these amendments and the discussion we've had in the House, and the discussion we're having in committee, is the lack of real people, subject to the system, presenting to the committee. It's my understanding the committee has not chosen to travel across the country and seek out people who are routinely, because of lay-offs—which is out of their hands—facing unemployment, or are routinely, in the workplace, subjected to harassment, etc., in those spheres.

I think probably better than any group, the Canadian Labour Congress could give us some examples of how individual workers are impacted. Decisions are being made here, and they are faceless decisions. You have this faceless decision made with an implication of wrongdoing and no real stories coming before this committee.

• 1610

Ms Riche: I tell you, I have that problem with almost every institution in the country at this stage. There are over 3 million people now in Canada who are unemployed or underemployed and we're developing a whole class of people who really are not part of any system. The unemployment insurance system, as good as it is in Canada, and I don't want to deny the good parts of UI and why it's good. . .

A week ago in Winnipeg I sat on a panel, a community and church inquiry into unemployment. We heard from unemployed people, one after the other. We asked one of the women who came before us why she wouldn't consider helping form an association of the unemployed, to give the unemployed a voice. She said she'd be scared because she would expect to be cut off. I didn't know this until last week. I'm not sure the committee knows it. It's not the kind of thing you would do on a day-to-

[Traduction]

Mme Riche: Un instant. L'employeur devra congédier ce jeune homme pour un motif valable. La loi actuelle prévoit huit motifs valables de plus. Il y en avait autrefois cinq. Ce motif de congédiement ne serait pas jugé valable. Comme c'est l'employeur qui remplit le formulaire, il inscrira comme motif du congédiement: «omission de se présenter». La demande d'assurance-chômage d'une personne qui aurait quitté son emploi pour ce motif serait refusée. On peut évidemment toujours porter la décision en appel.

J'ai étudié les statistiques. Environ 20 000 personnes reçoivent rétroactivement des prestations d'assurance-chômage après avoir fait appel d'une décision négative. Le jeune homme dont vous mentionnez le cas obtiendrait finalement gain de cause, mais pas au début.

M. Langan: Cette personne n'a pas eu à porter la décision en appel. Pour sa peine, il a passé deux semaines de congé au chalet du premier ministre.

Je fais évidemment allusion au ministre qui parraine ce projet de loi. J'ai donné ce cas en exemple pour vous donner une idée des longues démarches que devrait faire une personne qui se trouverait involontairement dans une telle situation. Je suis sûre que le ministre a lui-même pensé qu'il se trouvait dans une situation heureuse. Comment cette personne pourrait-elle nourrir sa famille jusqu'à ce qu'elle ait obtenu gain de cause?

Ce projet de loi me fait sortir de mes gonds. Ce qui m'irrite le plus au sujet de ces modifications dont on a débattu à la Chambre et en comité, c'est qu'on n'a pas prêté grande attention aux problèmes concrets qui risquent de découler de la mise en oeuvre du projet de loi. Le comité a décidé de ne pas se déplacer dans le pays pour entendre le point de vue des gens qui, sans qu'ils y soient pour rien, ont été mis à pied ou font l'objet de harcèlement sur les lieux de travail.

Mieux que quiconque d'autre, les représentants du Congrès du travail du Canada seraient en mesure de nous donner des exemples concrets. Ce sont des bureaucrates sans visage qui prennent les décisions. Des bureaucrates sans visage décident qu'il y a eu fraude, et aucun cas concret n'est présenté au comité.

Mme Riche: Le même problème se pose à l'égard de toutes les institutions du pays. Le chômage ou le sous-emploi touche maintenant plus de 3 millions de Canadiens, ce qui crée toute une catégorie de gens qui sont laissés pour compte. Le régime d'assurance-chômage, aussi bon soit-il au Canada, et je ne dénigre pas ses bons côtés. . .

Il y a une semaine, à Winnipeg, j'ai siégé à un comité, composé de représentants de la collectivité et du milieu religieux, qui a étudié la question du chômage. Nous avons entendu le point de vue de plusieurs chômeurs. Nous avons demandé à une dame qui a comparu devant nous pourquoi elle ne participerait pas à la création d'une association de chômeurs. Elle a répondu qu'elle craindrait qu'on lui supprime ses prestations d'assurance-chômage. J'ai appris la semaine dernière

[Text]

day basis, but in addition to all the other pieces of this bill, it's important for the committee to look at this. I think it speaks to what Joy is saying, what kind of position we've put people in in this country.

When you get your authorization to receive UI, you get a booklet, or you can get this booklet at the CEC office, and the same thing that's in this booklet on page 12 is on the card you first receive and this is what it says:

Most claimants and employers are honest. However, a few try to take advantage of the Unemployment Insurance (UI) Program. In response, we have control programs to detect abuse, including cases where claimants fail to report employment or income from employment while receiving UI benefits. We also investigate third-party reports that someone is abusing UI.

So all this backtracking on the snitch-line that's already in existence is quite beyond my comprehension, snitch-line or Stasi.

We conduct one million investigations annually and uncover about \$156 million yearly in overpayments. In addition to recovering overpayments, we impose about 156,000 penalties and undertake 4,000 prosecutions a year. These penalties and prosecutions apply to cases where abuse is intentional.

Finally, we also have a disclosure policy. If a claimant or employer admits to abuse before an investigation is begun there is no penalty or prosecution. All overpayments, however, must be paid back.

I'm not saying we shouldn't deal with abuse, shouldn't deal with cheaters, but when Joy talks about the human being I think of a person who has been in a job for 20 or 25 years, has paid unemployment insurance and this is what they get. I think it's a clear plan to intimidate the unemployed worker. This woman said she was afraid to go on a demonstration, afraid she'd be cut off. She didn't know whether she was supposed to put in 101 resumes that week or was supposed to be applying at six places for interviews. People are terrified. You have the minister going across the country talking about cheaters and abusers, and yet they can't give you any stats on this from the government.

In terms of the human face, what we've seen since Bill C-21, because of the recession and all the other policies we've talked about, are incredibly high numbers going off unemployment because they don't qualify to get benefits for a very long period of time. There is an incredible number on social assistance. I mean, we met with articulate, well-educated people who can't get jobs, people who knew that if they put on a resumé they were on unemployment insurance, they probably wouldn't get the job because employers discriminate. If they put on it that they were on welfare, they would probably not get the job.

[Translation]

que ce genre de craintes existaient parmi la population. Je ne suis pas sûre que le comité en soit conscient. Or, j'estime qu'il importe que le comité se penche sur cette question. Ce n'est pas le genre de questions qu'on aborde normalement lorsqu'on étudie un projet de loi de ce genre. Cela vous donne une bonne idée, comme le faisait remarquer Joy, du genre de situation dans laquelle on place les gens.

Lorsqu'une demande d'assurance-chômage est approuvée, on envoie à la personne visée un livret, qu'elle peut aussi se procurer au bureau du CEC. On peut lire ce qui suit à la page 12 de ce livret ainsi que sur la fiche d'assurance-chômage qu'on reçoit:

La plupart des prestataires et des employeurs sont honnêtes. Quelques-uns d'entre eux cherchent cependant à frauder le régime d'assurance-chômage. Voilà pourquoi il existe des programmes de contrôle afin de détecter les abus, y compris les cas de prestataires qui omettent de déclarer les revenus d'emploi qu'ils pourraient toucher pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-chômage. Nous faisons aussi enquête chaque fois qu'une tierce partie dénonce un fraudeur.

On voit donc qu'on incite déjà les gens à devenir des dénonciateurs. C'est comme la Stasi. Je ne comprends pas pourquoi on ne le reconnaît pas.

Le million de cas sur lesquels nous faisons enquête chaque année représentent des trop-payés de 156 millions de dollars. En plus de recouvrer ces trop-payés, nous imposons environ 156 000 amendes et entamons 4 000 poursuites par année. Nous avons recours aux amendes et aux poursuites lorsque la fraude est volontaire.

Enfin, il existe une politique en matière de divulgation. Si un prestataire ou un employeur admet avant le début de l'enquête avoir fraudé le régime, il ne fait l'objet d'aucune amende ou poursuite. Tous les trop-payés doivent cependant être remboursés.

Je ne propose pas de laisser courir les fraudeurs, mais lorsque Joy parle de l'être humain, je songe à quelqu'un qui occupe un emploi depuis 20 ou 25 ans et que l'on traite de la sorte lorsqu'il soumet une demande d'assurance-chômage. Je crois qu'on cherche consciemment à intimider les chômeurs. La dame dont je vous ai parlé a dit craindre qu'on lui supprime ses prestations d'assurance-chômage si elle participait à une manifestation. Elle ne savait pas si elle devait envoyer 101 curriculum vitae cette semaine-là des employeurs potentiels ou si elle devait demander des entrevues à six employeurs. Les gens sont terrifiés. Le ministre parle dans tout le pays des fraudeurs, mais le gouvernement ne peut pas nous donner de statistiques à ce sujet.

Donnons un visage humain à tout cela. En raison de la récession et des autres politiques dont nous avons discuté, depuis l'adoption du projet de loi C-21, un nombre incroyablement élevé de personnes ne parviennent plus à travailler suffisamment longtemps pour avoir droit à des prestations d'assurance-chômage pendant une période assez longue. Un nombre incroyable de gens doivent recourir à l'aide sociale. Nous rencontrons des gens bien instruits, qui s'expriment bien, et qui n'arrivent pas à trouver d'emploi. Ils savent que s'ils indiquent sur leur curriculum vitae qu'ils ont déjà touché de l'assurance-chômage, ils n'obtiendront pas le poste pour lequel ils postulent parce que les employeurs ont des préjugés défavorables à l'égard des chômeurs. La même chose vaut au sujet des assistés sociaux.

[Texte]

I mean, we're creating an incredible class in this country that everybody has forgotten. At the same time we have government to surely, I think, care. I think individual members of Parliament care about people. They got elected to represent them. But what they're told immediately when they go and apply for their jobs is that they're probably a cheat, an abuser, Big Brother is watching them, and that they really get those guys because they're so rotten and mean.

That's what's out there, it's not very good. Well, "very good" is too kind a term.

• 1615

Mrs. Sparrow: I want to welcome the witnesses. Thank you very much for appearing before us today.

Ms Riche, with regards to the high unemployment level, there wouldn't be anyone here who would argue with that. It is a major problem. These are problems for many countries, not just for Canada alone.

There have been massive lay-offs, but it seems that the particular recession we've been going through—and hopefully we are coming out of it—is probably different from any other recession since the turn of the century or the industrial revolution. Obviously, a lot of our industries are changing, and changing rapidly, with regard to new products. To meet the competition and sell our goods and services on foreign markets we simply have to change, which all leads to education or job training, to which you referred.

First, you mentioned we were targeting only the unemployed with regard to deficit debt reduction. There are about 40 departments here that I know of, and every one has been hit with regard to cutting their budget and downsizing. We can't afford to produce those services due to the lack of revenues.

You made one statement and perhaps you could clarify it for me. You said we hijacked the surplus. I suppose you're referring back to—

Ms Riche: No, Warren Allmand said you hijacked the surplus. I agreed with him, though.

Mrs. Sparrow: Oh, all right. I apologize. Warren said that. You agreed with him.

Ms Riche: Absolutely, because he was right. Even if he is a Liberal, he was right.

Mrs. Sparrow: With regard to hijacking the surplus, I would presume you're referring to the early part of the 1990s, when there was a surplus of approximately \$2 billion. Could you explain the term "hijack"?

Ms Riche: They didn't need to, they reduced the premium, based on the fact that there was a surplus.

Mrs. Sparrow: Is that hijacking, though? I interpreted what was said to mean the government—

Ms Riche: They stole the surplus, I don't know.

Mrs. Sparrow: No, we did not utilize that fund, the surplus, for other programs or other areas. That surplus was specifically still within the UI account.

[Traduction]

On est en train de créer dans ce pays toute une classe de laissés pour compte. Le gouvernement a cependant le sort des gens à coeur. Je pense que les députés ont aussi le sort des gens à coeur. C'est pour cela qu'ils se font élire. Par ailleurs, la première chose qu'on dit aux gens qui font une demande d'assurance-chômage, c'est qu'ils essaient sans doute de frauder le régime, qu'on les a à l'oeil, et que les mécréants ne peuvent pas s'en tirer aussi facilement.

Le moins qu'on puisse dire, c'est que le climat n'est pas très bon.

Mme Sparrow: Je veux souhaiter la bienvenue aux témoins. Je vous remercie d'être ici aujourd'hui.

Personne, madame Riche, ne contesterait ce que vous avez dit au sujet des taux élevés de chômage. C'est un problème majeur. On retrouve ce genre de problème dans bien des pays, pas seulement au Canada.

Il y a eu de nombreux licenciements, et il semble que la récession que nous traversons—et j'espère que nous en sortirons bientôt—est différente des autres récessions que nous avons connues depuis le début du siècle, depuis la révolution industrielle. Beaucoup de nos entreprises changent, et rapidement, notamment en offrant de nouveaux produits. Pour être concurrentiels et pour vendre nos produits et services à l'étranger, nous devons évoluer et, pour cela, faire de la formation, comme vous le disiez.

Pour commencer, vous avez affirmé que pour réduire la dette et le déficit, nous ne ciblons que les chômeurs. Il y a environ 40 ministères ici, que je sache, et chacun a été touché par des réductions de budget et de taille. Nous ne pouvons plus offrir certains services à cause du manque de recettes.

Vous avez fait une déclaration dont j'aimerais avoir une explication. Vous dites qu'on a détourné l'excédent. Je présume que vous faites référence à. . .

Mme Riche: Non, c'est Warren Allmand qui a dit que vous avez détourné l'excédent. Mais j'étais d'accord avec lui.

Mme Sparrow: Bon, très bien. Je m'excuse. C'est Warren qui l'a dit, et vous étiez d'accord.

Mme Riche: Absolument, puisqu'il a raison. Même s'il est libéral, il a raison.

Mme Sparrow: Quand vous parlez de l'excédent détourné, je présume qu'il s'agit de l'excédent d'environ deux milliards de dollars accumulé au début des années 90. Mais pourquoi le terme «détourné»?

Mme Riche: Ce n'était pas nécessaire; ils ont réduit les primes en raison de l'existence de cet excédent.

Mme Sparrow: Mais est-ce bien un détournement? Je pensais que vous vouliez dire que le gouvernement. . .

Mme Riche: Disons qu'ils ont volé l'excédent; pourquoi pas?

Mme Sparrow: Mais non, ces fonds, cet excédent, n'ont pas servi à d'autres programmes. Cet excédent est resté dans le compte de l'assurance-chômage.

[Text]

Ms Riche: No. When reduced, it actually was brought back to. . . it didn't exist any more. The employer and employee were paying lower premiums.

Mrs. Sparrow: But the \$2 billion surplus did still exist in the UI account.

Ms Riche: Yes.

Mrs. Sparrow: Okay. I just wanted to clarify that point. I thought perhaps that was —

Ms Riche: It would have been a lot more if the piece we gave back had been hijacked.

Mrs. Sparrow: All right.

On another point, you clarified something you'd said with regards to the fact that you believe we should deal with abusers and with people who perhaps cheat the system, but you believe Bill C-113 is unfair. Could you tell me if you really believe that people who voluntarily quit their job with no just cause should collect UI benefits?

Mr. Kevin Hayes (Senior Economist, Social and Economic Policy Department, Canadian Labour Congress): Give us the figures.

Ms Riche: How many are quitting without just cause?

Mrs. Sparrow: You said there were no statistics. The ones I have heard —

Ms Riche: We asked the government for them. The officials said they had them.

Mrs. Sparrow: But the question, Ms Riche, is whether you believe people who leave a job voluntarily with no just cause should collect benefits.

Ms Riche: But what's "no just cause"? If someone is quitting to go on a ski holiday, yes, I'm with you. That's all you guys ever use, the picture of someone going on a ski holiday. Of course we don't agree with that. Nobody should put us in that corner. We never supported UI for those kinds of reasons, never. But under the law, we have 40 or more reasons that have been seen as just cause. We have listed them in our brief.

I want to ask a question of somebody. The government added eight reasons to the five that were in the act. I should tell you that when Bill C-21 came in initially it didn't include sexual harassment. That was because the labour movement pushed it, even though the government now brags about their wonderful. . . anyway, that's just my little —

Mr. Soetens: Did they push sexual harassment or push inclusion of it in the bill?

Ms Riche: The inclusion of it. Don't do a John Crosbie on me. They have now added eight extra reasons for just cause to the initial five.

Mrs. Sparrow: What's wrong with that?

Ms Riche: Wait, let me finish. That makes 13 in the act. The question is, does that now eliminate the rest of those in the 40 under jurisprudence that have already been considered, that the new law would make only these 13? Can you answer that?

[Translation]

Mme Riche: Non. Une fois réduit, il n'y avait plus que. . . il n'y avait plus rien. Les cotisations de l'employeur et de l'employé ont baissé.

Mme Sparrow: Mais l'excédent de deux milliards de dollars existait toujours dans le compte de l'assurance-chômage.

Mme Riche: Oui.

Mme Sparrow: Bien. Je voulais éclaircir cette question. Je pensais que peut-être. . .

Mme Riche: Il s'agirait d'une plus forte somme si celle que nous avons rendue avait été détournée.

Mme Sparrow: Très bien.

Passons à un autre sujet. Vous avez clarifié quelque chose en précisant qu'il fallait certes s'occuper des fraudeurs et des tricheurs, mais que le projet de loi C-113 était injuste. Dites-moi si vous croyez vraiment qu'on devrait verser des prestations d'assurance-chômage à des personnes qui quittent volontairement leur emploi, sans motif valable?

M. Kevin Hayes (économiste principal, Département des affaires sociales et économiques, Congrès du travail du Canada): Donnez-nous les chiffres.

Mme Riche: Combien quittent leur emploi sans motif valable?

Mme Sparrow: Vous avez dit qu'il n'y avait pas de statistiques. Celles qu'on m'a données. . .

Mme Riche: Nous les avons demandées au gouvernement, et les fonctionnaires nous ont dit qu'ils les avaient.

Mme Sparrow: Mais voici ma question, madame Riche: croyez-vous qu'on doive verser des prestations à des personnes qui quittent volontairement leur emploi, sans motif valable?

Mme Riche: Mais qu'est-ce qu'un motif valable? Si quelqu'un quitte son emploi pour aller faire du ski, je suis d'accord avec vous. Mais vous utilisez toujours ce même cliché du ski. Bien sûr, dans ce cas-là, nous ne sommes pas d'accord. Mais il ne faudrait pas nous mettre ainsi au pied du mur. Nous n'avons jamais, au grand jamais, encouragé le versement de prestations pour ce genre de raisons. D'après la loi, il y a 40 raisons ou plus qui ont été considérées comme des motifs valables. Nous en donnons la liste dans notre mémoire.

Je vais maintenant vous poser une question. Le gouvernement a ajouté huit raisons aux cinq qui étaient dans la loi. Je précise que le harcèlement sexuel n'était pas à l'origine dans le projet de loi C-21. C'est à cause des pressions du mouvement syndical, même si le gouvernement s'en vante aujourd'hui. . . laissez tomber, c'est ma petite intervention. . .

M. Soetens: Ont-ils fait pression pour le harcèlement sexuel ou pour son intégration dans le projet de loi?

Mme Riche: Pour son intégration. Ne me faites pas un coup à la John Crosbie. On a maintenant ajouté huit motifs valables aux cinq déjà existants.

Mme Sparrow: Où est le mal?

Mme Riche: Laissez-moi finir. Il y en a donc 13 dans la loi. Voici ma question: avec le choix de 13 motifs valables dans la nouvelle loi, supprime-t-on les 40 autres motifs reconnus par la jurisprudence? Pouvez-vous me répondre?

[Texte]

• 1620

Mrs. Sparrow: No.**Ms Riche:** Can we take that as a government response? This is a legitimate question. I am asking—**Mrs. Sparrow:** Obviously, what's . . . no.**Mr. Robitaille:** No.**Mrs. Sparrow:** With regard to just cause, there are certainly areas that are covered under the regulations and there are certainly others that the minister added to the bill.

That isn't what you call totally inclusive. There are just causes that would perhaps not be foreseen as a just cause today but that may be seen as such tomorrow.

So what we have to do, with regard to the appeal process, is that if there is any query, the benefit of the doubt goes to the employee.

Ms Riche: I know you believe that. I believe you believe that. That's what we have been told. But I don't believe it. There's nothing in this legislation and nothing in the system.

When people get this card they start off being told, first of all, about abuse. I honestly believe lots of people, when saying they believe the claimant is going to receive the benefit of the doubt, believe they are going to. I don't think they are, for many reasons. One of the reasons is that I don't think we have enough staff to do it. We certainly don't have any workers' advocates within the Canada Employment Centres who can help the worker get through the process. I just don't think they're going to get the benefit of the doubt.

If it were left up to the front-line workers the claimant may get the benefit of the doubt. But the front-line worker's only following through on policy decisions that are made by the senior bureaucrats and, ultimately, by the cabinet, the politicians.

I think more people will get cut off, sometimes for the most bizarre reason, such as that they just don't have time to deal with the claimants because they are understaffed. We need a process in place. If we are going to go through this—

Mrs. Sparrow: Wait a minute. With all due regard, any other reasonable circumstance can be just cause. So that eliminates that.**Ms Riche:** No, it doesn't eliminate that—**Mrs. Sparrow:** Yes, it does.**Ms Riche:** —because the onus is still on the claimant.**Mrs. Sparrow:** Yes, the onus is on the claimant—

Ms Riche: Do you know something? We don't even have that if someone commits a murder. They're still considered innocent in this country until proven guilty, but God damn it, if you voluntarily quit in this country you are considered guilty by this government. A murderer is not.

The Chairman: I must ask you to restrain your language, please.

[Traduction]

Mme Sparrow: Non.**Mme Riche:** Est-ce là la réponse du gouvernement? C'est une question légitime. Je demande. . .**Mme Sparrow:** De toute évidence, ce qui . . . non.**M. Robitaille:** Non.**Mme Sparrow:** Au sujet des motifs valables, il y en a qui font l'objet de règlements alors que d'autres ont été ajoutés par le ministre au projet de loi.

Ce n'est donc pas totalement inclusif. Il y a peut-être des motifs auxquels on ne saurait songer maintenant qui deviendront demain des motifs valables.

Il nous faudrait donc, dans le processus d'appel, lorsqu'il y a un doute, accorder le bénéfice du doute à l'employé.

Mme Riche: Je sais que c'est ce que vous pensez. Je crois que vous le croyez. C'est ce qu'on nous a dit. Mais je n'y crois pas. Il n'y a rien dans cette loi ni dans le système qui le permette.

Quand on invoque cet argument, on parle tout d'abord de harcèlement. Je crois honnêtement que beaucoup de gens sont persuadés qu'en effet, comme on le leur dit, les demandeurs auront droit au bénéfice du doute, mais moi, je ne le crois pas, pour diverses raisons. Tout d'abord, nous n'avons pas un personnel suffisant. Nous n'avons pas de représentants des travailleurs dans les Centres d'emploi du Canada pour aider les travailleurs à traverser ce processus. Je ne crois pas qu'ils auront droit au bénéfice du doute.

Si on laissait cela entre les mains des employés de première ligne, les demandeurs auraient peut-être droit au bénéfice du doute. Mais ces travailleurs ne font qu'appliquer les politiques élaborées par des bureaucrates de haut rang et, au bout du compte, par le Cabinet, par les politiciens.

Je pense que davantage de gens perdront leur assurance-chômage, parfois pour des raisons très étranges, par exemple parce que les employés n'ont pas le temps de traiter toutes les demandes, faute de personnel. Il faut qu'un processus soit mis en place. Si nous voulons vraiment. . .

Mme Sparrow: Un instant. Sauf votre respect, toutes les autres circonstances raisonnables peuvent être considérées comme un motif valable. Ceci élimine donc cela.**Mme Riche:** Non, ça ne l'élimine pas. . .**Mme Sparrow:** Mais si.**Mme Riche:** . . . puisque le fardeau de la preuve incombe toujours au demandeur.**Mme Sparrow:** Oui, il revient au demandeur de. . .

Mme Riche: Avez-vous songé qu'on ne demande pas ça même à un meurtrier? Dans notre pays, on considère que le meurtrier est innocent tant qu'on n'a pas prouvé le contraire. Pourtant, si vous quittez volontairement votre emploi, au Canada, vous êtes immédiatement considéré comme coupable par le gouvernement. Mais pas si vous êtes un meurtrier.

Le président: Je dois vous prier de surveiller votre langage.

[Text]

Ms Riche: I'm sorry.

The Chairman: I can understand the feeling that's going into it, but please, you must maintain an element of decorum in the room.

Mrs. Sparrow: I think Ms Riche did make a statement. You correct me if I am wrong, but you said it's a worker's right to leave a job. I think I heard you say that.

Ms Riche: Sure.

Mrs. Sparrow: Fine, a worker can leave a job. That's not the issue. The issue is whether he or she is leaving the job voluntarily with no just cause. At that point in time I don't think other Canadian employees and employers believe their contributions to the UI fund should go to somebody under those circumstances.

Ms Riche: With all due respect, Mrs. Sparrow, I don't think you're correct. People in Canada—

Mrs. Sparrow: We can debate that. I think 84% of the small business people who were surveyed in Canada stand behind that.

Ms Riche: Yes, but of all of Canada, 54% of Canadians said these UI cuts were wrong. I will go with the Canadian citizens, not the small business survey.

Mrs. Sparrow: Well, I will go with the small and medium-sized business workers.

Ms Riche: That's the difference between you and me.

Mrs. Sparrow: That's fair. We have different philosophies.

Ms Riche: I knew that. They are going to get \$495 million from the government to help them support this bill, too.

Mrs. Sparrow: I just wanted a bit of clarification. You made a statement in which you inferred that the Canadian Employment Centres will cut everybody off. Are you inferring that all the appeals are going to lose? Because that's not what is happening.

Ms Riche: No. Before the appeal, everybody is going to be cut off. The person is going to go in, and because of understaffing and directives from the regional director general, I said they will initially be cut off.

Mrs. Sparrow: But that's strictly hypothetical. You are basing that—

Ms Riche: Well, excuse me, but this bill is hypothetical.

Mrs. Sparrow: This bill is not.

Ms Riche: This government has based their act on nothing. You said the bureaucrats told you last night that this was finance. It has nothing to do with the statistics, the research, and the evidence because they don't have the evidence.

Mrs. Sparrow: There is evidence. There are people—

Ms Riche: Could you give it to us, please?

The Chairman: You have asked the question. We've got a response. I think we're better off to move on.

[Translation]

Mme Riche: Je suis désolée.

Le président: Je comprends vos sentiments, mais je vous prierais de respecter les convenances à notre comité.

Mme Sparrow: Je pense que M^{me} Riche a fait une déclaration. Si j'ai bien compris, vous dites que le travailleur a le droit de quitter son emploi. C'est ce que je crois avoir entendu.

Mme Riche: Oui.

Mme Sparrow: Très bien; un travailleur peut quitter son emploi. Là n'est pas le problème. Il faut savoir si ce travailleur quitte son emploi volontairement avec ou sans motif valable. Je pense que les autres travailleurs et employeurs canadiens ne veulent pas que leurs cotisations au fonds de l'assurance-chômage soient versées à quelqu'un qui n'a pas de motif valable pour quitter son emploi.

Mme Riche: Sauf votre respect, madame Sparrow, je crois que vous avez tort. Les Canadiens. . .

Mme Sparrow: Nous pouvons en discuter. Chez les petites entreprises, 84 p. 100 des gens interrogés au Canada sont d'accord avec cette idée.

Mme Riche: Oui, mais pour tout le Canada, 54 p. 100 des Canadiens sont contre ces réductions de l'assurance-chômage. Je pencherais plutôt pour l'avis des Canadiens que pour celui des petites entreprises.

Mme Sparrow: Eh bien, moi, je préfère aller du côté des travailleurs des petites et moyennes entreprises.

Mme Riche: Voilà la différence entre vous et moi.

Mme Sparrow: Ce n'est pas étonnant; nous avons des philosophies différentes.

Mme Riche: Je le savais. Ils recevront 495 millions de dollars du gouvernement pour leur appui à ce projet de loi.

Mme Sparrow: J'aimerais avoir un autre éclaircissement. Vous avez déclaré que les Centres d'emploi du Canada enlèveraient l'assurance-chômage à tout le monde. Vouliez-vous dire que tous les appels seraient perdus? Ce n'est pourtant pas la réalité.

Mme Riche: Non. Avant l'étape de l'appel, on va refuser l'assurance-chômage. À cause du manque de personnel et des directives des directeurs généraux régionaux, on va leur couper l'assurance-chômage dès le départ.

Mme Sparrow: Mais ce n'est qu'une hypothèse. Sur quoi fondez-vous. . .

Mme Riche: Permettez-moi de vous dire que ce projet de loi est une hypothèse en soi.

Mme Sparrow: Mais non.

Mme Riche: L'action du gouvernement ne repose sur rien du tout. Vous avez déclaré qu'hier soir, des bureaucrates vous ont dit que c'était une question financière. Cela n'a rien à voir avec les statistiques, la recherche et les preuves présentées, puisque aucune preuve n'a été présentée.

Mme Sparrow: Les preuves sont là. Il y a des gens. . .

Mme Riche: Pourriez-vous nous donner les preuves, s'il vous plaît?

Le président: Vous avez posé une question. Nous avons eu une réponse. Je pense qu'il convient maintenant de passer au suivant.

[Texte]

Ms Riche: We would like to see the evidence. We have asked the government, we've written to the minister.

• 1625

Ms Langan: On a point of order, Mr. Chairman, Mrs. Sparrow has just said there is evidence. I wonder if the evidence might be tabled. We haven't been able to get the evidence. In fairness, if there is some we should be seeing it.

Ms Riche: The committee might like to see a letter we've received from Harvey Lazar, Senior Assistant Deputy Minister, Employment and Immigration Canada, to Fernand Boudreau, the Workers Commissioner, Employment and Immigration Canada, about a letter Bob White wrote asking for the evidence. He clearly states it doesn't exist. The government has not kept these types of records.

So what we hear in Parliament in terms of the rationale for writing this bill is misleading. There is no clear evidence. The committee is welcome to this letter.

The Chairman: I would ask on behalf of the committee that you supply the letter to the clerk. He will distribute it to all members.

Ms Riche: Absolutely, you sure can.

The Chairman: Thank you very much. The chair has an indication of three members wishing a five-minute round. I am going to have to watch the clock very carefully. Five minutes each will finish up our time exactly.

Ms Riche: Are you asking me to keep my answers short?

Mr. Samson: No, he is asking that the questions be short.

The Chairman: The questions have to be short. We have always allowed the witness to have the last word.

Mr. Fontana (London East): The problem is, Nancy, you should realize that the five minutes includes the questions and the answers.

Ms Riche: You be short.

Mr. Fontana: No, I am going to put all my questions first so that you will be able to answer them. Then if you get caught by the chairman you can argue with him.

The Chairman: He thinks I am more likely to cut him off than you.

Ms Riche: That's not what I hear about this committee.

Mr. Soetens: Actually, the chairman has refused to cut off a lot of people he should have.

Mr. Fontana: I want to continue the line of questioning as it relates to the penalty and the effects it's going to have in the appeal procedures and what I think we have caused, which is more chaos in the system. It will eventually cost everybody a lot more money, including the taxpayers, the employers, the employees, the municipalities, and the provincial governments, who are going to have to fund some of the problems.

We know now that based on the list of just causes for people leaving their jobs, there is a problem when, and the appeals would justify, and the success rate for the appeals indicates it is approximately 80% —

[Traduction]

Mme Riche: Nous voudrions connaître les preuves. Nous les avons demandées au gouvernement, nous avons fait une demande par écrit au ministre.

Mme Langan: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Mme Sparrow vient de dire qu'il y a des preuves. J'aimerais que celles-ci soient déposées. Nous n'avons pas pu les obtenir. En toute justice, s'il en existe, nous devrions pouvoir y avoir accès.

Mme Riche: Le comité aimerait peut-être prendre connaissance d'une lettre que nous avons reçue du sous-ministre adjoint principal d'Emploi et Immigration Canada, M. Harvey Lazar, lettre qu'il adressait au commissaire (Travailleurs et travailleuses), M. Fernand Boudreau, d'Emploi et Immigration Canada, au sujet d'une lettre envoyée par Bob White, dans laquelle celui-ci demandait les preuves. M. Lazar indique clairement qu'il n'en existe pas. Le gouvernement n'a pas gardé ce genre de renseignements.

Par conséquent, la raison d'être de ce projet de loi est fallacieuse. Il n'existe pas de preuve claire à ce sujet. Nous nous ferons un plaisir de transmettre cette lettre au comité.

Le président: Pourrais-je demander au nom du comité que vous transmettiez cette lettre au greffier, qui la distribuera aux membres?

Mme Riche: Absolument.

Le président: Merci. Trois membres du comité ont fait connaître au président leur intention de passer à un tour de cinq minutes. Je devrai surveiller la pendule, et si chacun dispose de cinq minutes, cela occupera le temps que nous avons prévu.

Mme Riche: Me demandez-vous de répondre brièvement aux questions?

M. Samson: Non, il demande que les questions soient courtes.

Le président: Ce sont les questions qui doivent être courtes. Nous avons toujours donné le dernier mot aux témoins.

M. Fontana (London-Est): Le problème, Nancy, c'est que les cinq minutes comprennent à la fois les questions et les réponses.

Mme Riche: Vous n'avez qu'à être bref.

M. Fontana: Je vais poser toutes mes questions d'abord, pour que vous puissiez y répondre. Ensuite, si le président vous attrape, vous n'aurez qu'à vous battre avec lui.

Le président: Il se dit sans doute que je lui couperai plus facilement la parole qu'à vous.

Mme Riche: Ce n'est pas ce que j'entends dire au sujet du comité.

M. Soetens: En fait, le président a refusé de couper la parole à pas mal de gens alors qu'il aurait dû le faire.

M. Fontana: Je vais poursuivre les questions sur les pénalités et les effets que cela aura sur la procédure d'appel. J'estime que nous avons tout simplement réussi à rendre le système encore un peu plus chaotique. Finalement, cela coûtera beaucoup plus cher à tout le monde, y compris aux contribuables, aux employeurs, aux employés, aux municipalités et aux gouvernements provinciaux, qui devront payer les pots cassés.

Nous savons, quand on lit la liste des circonstances constituant un motif valable d'abandon du travail, qu'il y a un problème; et nous savons que le taux de succès à la suite d'un appel est de 80 p. 100 environ. . .

[Text]

Mrs. Sparrow: In 21 days.

Mr. Fontana: I am afraid, though, that in the absence of penalty parameters my colleague, Mr. Allmand, talked about, of which we had anywhere from 7 to 12 before, and now everyone will be treated the same, it would seem to me that the number of appeals will obviously go right through the roof.

Let's face it, people who weren't appealing before because they only had a two or three week penalty are now going to say they will appeal. They have to because they will receive nothing. They're all being thrown into the same kettle, whereas they would be able to look forward to something before.

So the number of appeals will go right through the roof and they will land on the desks of the appeal officers, which burdens the system. It will cost all kinds of money.

What do you expect people to do? It's only natural, of course, for people to appeal, whereas before they wouldn't do so because they could look forward to some income. Now, because an adjudicator or somebody else is going to say he or she doesn't believe their reasons and thinks the person quit without just cause, the claimant is going to be left with absolutely nothing, essentially.

My first question asks whether or not you've looked at the experience you might have had with respect to appeals. What is likely to happen because of the set-up the government has proposed in terms of the number of appeals, how they would go up, and what cost will there eventually be to the system?

The other question I would like to ask, because I think your brief talks about this a little more, is that when those appeals come up—and the onus is, again, on the claimant—they will have to be able to call in witnesses. What's been your experience as to whether or not witnesses will come forward readily to, I suppose, attack the employer? Let's face it, it's going to be a question of the employee being right or the employer being right, when determining what was just cause or not. I am wondering what your experience has been with respect to witnesses?

I want to talk a bit about the onus being on the claimant, essentially. You are absolutely right, this bill goes further than the previous bill did. I would agree with you, it assumes everyone's guilty until proven innocent. Therefore, it's putting everyone in an untenable situation, even though they've added the additional eight reasons to the list, as you've indicated.

• 1630

The problem that remains is that the burden of proof will always remain on the claimant; therefore, in order to prove just cause or whatever, I have a feeling the appeal problems will go up. I think Ms Riche talked about the fact that most offices are understaffed and the claims continue to increase and some people were having to wait eight to ten weeks for normal claims to even be processed. Can you imagine? Now you're not going to have any penalties and are essentially going to put everybody in the hopper with the appeal provisions, thereby causing, I believe, municipalities and provincial governments to have to increase their welfare budgets in order to look after the people, because those people need income.

[Translation]

Mme Sparrow: En vingt et un jours.

M. Fontana: Comme l'a dit mon collègue, M. Allmand, on a enlevé les paramètres en matière de pénalité. À l'heure actuelle il s'agit de 7 à 12 semaines, mais maintenant tout le monde sera sur le même pied. Il me semble par conséquent que le nombre d'appels augmentera de façon catastrophique.

Il faut bien se rendre à l'évidence. Les personnes qui ne présentaient pas d'appel auparavant parce que leur pénalité n'était que de deux ou trois semaines vont faire appel avec la nouvelle loi. Elles n'auront pas d'autre choix, parce qu'elles n'auront aucune prestation. Tout le monde se retrouvera dans le même sac, alors qu'auparavant on pouvait toucher certaines prestations.

Le nombre d'appels augmentera donc de façon astronomique, ce qui surchargera le système et coûtera cher.

Qu'est-ce que vous pensez que les gens vont faire? Ils ne pourront rien faire d'autre que de présenter un appel, ce qui n'était pas le cas auparavant, puisqu'ils savaient qu'ils allaient obtenir des prestations. Quand un arbitre dira qu'il ne croit pas que la personne a quitté son travail pour un motif valable, cette personne se retrouvera sans rien.

Ma première question est donc celle de savoir si vous pouvez vous baser sur votre expérience pour nous dire ce que vous pensez au sujet des appels. À votre avis, que va-t-il se passer? Les appels vont-ils augmenter? Quels seront les coûts pour le système?

Deuxièmement, et vous en parlez un peu dans votre mémoire, au moment de l'appel—et le fardeau de la preuve incombera une fois de plus aux prestataires—au moment des appels il faudra demander à des témoins de comparaître. Ceux-ci seront-ils prêts à le faire pour attaquer l'employeur? Quand on déterminera si le motif est valable ou non, on devra attacher foi aux dires de l'employé ou de l'employeur. Quelle est votre expérience en ce qui concerne les témoins?

J'aimerais parler également du fait que, de façon générale, le fardeau de la preuve incombe au prestataire. Vous avez tout à fait raison: ce projet de loi va plus loin que le précédent. Je suis d'accord avec vous: on tient ici pour acquis que tout le monde est coupable jusqu'à preuve du contraire. Tout le monde est donc dans une situation intenable en dépit des raisons additionnelles constituant un motif valable de quitter son emploi, comme vous l'avez dit.

Le problème, c'est que le fardeau de la preuve incombera toujours au prestataire. C'est la raison pour laquelle j'estime que pour prouver que le motif est bien valable, on aura davantage recours au processus d'appel. M^{me} Riche, si je ne me trompe, a dit que la plupart des bureaux manquent d'employés, que les demandes de prestations ne cessent d'augmenter et que certaines personnes doivent même attendre de huit à dix semaines pour que même des demandes normales soient traitées. Pouvez-vous vous imaginer cela? Il n'y aura plus de pénalité, et tout le monde se retrouvera dans le même sac et en train de faire appel. Les municipalités et les gouvernements provinciaux devront augmenter les budgets de bien-être.

[Texte]

Could you touch on those issues I've raised?

The Chairman: Mr. Fontana has done a good job of filling up more of his time, but we will give you an opportunity to respond.

Ms Riche: I'm not going to take much time because I don't know the answer to the first question, on the witnesses. I tend to agree that it's going to be difficult. The whole sexual harassment issue, which we haven't talked about this afternoon, will be extremely difficult.

When the economic statement came down we tried very hard to get some stats on sexual harassment, even ourselves. We had great difficulty doing so. It became very clear very quickly what was going on in the workplace. We know from other research that high percentages of women are being sexually harassed in the workplace. Everybody accepts those percentages as facts now.

What we found out very quickly was that women were accepting whatever penalty the system wanted to give, and whether it was six weeks or twelve weeks, it was fine with them, as long as they didn't have to go in and tell anybody why they were leaving. They could just quit and say they just quit and would take the 12-week penalty because that's easier for them under these circumstances than talking to people about it.

I don't know what happens. I have no idea. The bill tries to address it, I think. Oh, God, I can't swear, you told me. But that screws it up again, right? They actually say in the bill that the chair of the hearing can bar the claimant from the hearing.

I know they can bar the employer and all that, I understand that. I just don't know, in my own head, what the potential of that is with the chair, or what the regulations are going to be. I have no idea what it means.

While they're being barred we're going to take the hearings—which is, to me, totally contradictory—to about four sections down, where they're really concerned about confidentiality. Again, these are not deep thinkers here.

Quite often it's difficult to get witnesses. In fact, if the woman could have got witnesses, knew the process, and knew how to find other women to support and back up what she said, she probably wouldn't have had to quit. If the woman had gone through the process in a workplace to find out that other women had been sexually harassed by the same person, they probably would have got rid of him, and she would never have had to quit. That's been our experience. A board of referees should be able to answer the question.

On your question on the appeal, some people are going to appeal. I think your assumption is absolutely correct. I think we're going to be looking to name more people to boards of referees and to tribunals. It's going to drive us all crazy if that's the only process.

One of the points we state strongly in our brief is that this bill changes the relationship in the workplace. It increases the power of the employer tenfold. So when an employer puts under "reason for separation" that the person was fired for misconduct, I'm not sure the Canada Employment Centre worker has any other option but to cut the person off.

[Traduction]

Pourriez-vous répondre à ces questions?

Le président: M. Fontana s'est bien débrouillé, il a utilisé plus que son temps, mais nous vous donnerons la possibilité de répondre.

Mme Riche: Je ne prendrai pas beaucoup de temps, car je ne connais pas la réponse à la première question, au sujet des témoins. Je pense que cela va être difficile. Toute la question du harcèlement sexuel, dont nous n'avons pas parlé cet après-midi, sera extrêmement difficile à régler.

À l'époque de l'exposé économique, nous avons essayé d'obtenir des chiffres bien précis sur le harcèlement sexuel. Nous avons eu beaucoup de difficulté à obtenir quoi que ce soit. Nous avons très vite compris ce qui se passait dans le milieu du travail. D'après d'autres recherches, nous savons qu'un pourcentage élevé de femmes font l'objet de harcèlement sexuel en milieu de travail. Tout le monde est d'accord avec les pourcentages.

On s'est rendu compte très rapidement que les femmes acceptaient toutes les pénalités que le système prévoyait, six semaines ou douze semaines, pour autant qu'elles n'aient pas à expliquer la raison pour laquelle elles quittaient leur emploi. Elles pouvaient simplement dire qu'elles le quittaient, et subir la pénalité de douze semaines qui leur était imposée. C'était plus facile pour elles de procéder de cette façon dans les circonstances que de révéler leur situation.

Je ne sais pas ce qui s'est passé. Je ne comprends vraiment pas ce qui s'est passé, mais en tout cas les choses sont pas mal compliquées. Le projet de loi précise bien que le président du conseil arbitral a le pouvoir d'empêcher que le prestataire n'assiste à une audience du conseil.

Je comprends très bien que l'on puisse empêcher l'employeur d'y assister. Je ne sais pas en fait comment les règlements vont préciser les choses. Je ne sais pas ce que cela signifie.

Il y a quelque chose de tout à fait contradictoire, quatre articles plus loin, lorsque l'on parle de confidentialité. Il me semble que tout cela manque de réflexion.

Très souvent, il est difficile de recruter des témoins. En fait, si la femme qui a fait l'objet de harcèlement sexuel avait pu obtenir l'aide de témoins, si elle avait su comment les choses se déroulaient et comment obtenir de l'appui auprès d'autres femmes, elle n'aurait sans doute pas dû quitter son emploi. Elle se serait rendu compte que d'autres femmes ont été harcelées par la même personne. Si tel avait été le cas, on aurait pu se débarrasser de cette personne, et la femme en question n'aurait jamais dû quitter son emploi. C'est en tout cas l'expérience que nous avons. Vous pourriez peut-être poser la question à un conseil arbitral.

Pour répondre à la question concernant les appels, il est évident que certaines personnes feront appel. Tout ce que vous dites à ce sujet est tout à fait exact. Il faudra que nous essayions de faire nommer plus de nos représentants aux conseils arbitraux et aux tribunaux. Si c'est le seul recours que l'on a, cela nous rendra vraiment fous.

Nous insistons énormément dans notre mémoire sur le fait que le projet de loi change les rapports entre employeur et employé. Les pouvoirs de l'employeur sont décuplés. Quand à la rubrique « motif de cessation d'emploi » l'employeur indique que la personne a été renvoyée pour mauvaise conduite, je ne crois pas qu'au Centre d'emploi du Canada les responsables ont d'autre choix que de supprimer les prestations de la personne en question.

[Text]

As they're cutting them off, they're probably explaining the appeal process to them. But under the law, I'm not sure, since the onus is on the claimant, we have to wait until the claimant proves they were not fired for misconduct. Remember, at least 20,000 are reversed. So we can make some assumptions that every so often, a claim that comes into that office is wrong.

But yes, you're absolutely right. Under the present law, with the onus totally on the claimant, it's beyond my comprehension.

• 1635

Mr. Fontana: No discretion whatsoever.

Ms Riche: I'm really trying to be kind to the drafters of the bill. I'm assuming they weren't harsh, miserable or uncompassionate people, just stupid.

The Chairman: The chair was not harsh either, because he has certainly been more than lenient in recognizing the clock.

Mr. Robitaille.

M. Robitaille: Je vous remercie, monsieur le président. Vous me permettez de souhaiter la bienvenue à nos témoins, particulièrement à M^{me} Riche. C'est toujours un plaisir de l'accueillir.

Madame Riche, durant votre témoignage, avez-vous bien dit que dans 20 000 cas d'appel, la décision première de l'agent d'assurance-chômage avait été rejetée?

Ms Riche: Approximately 20,000 penalties have been reversed. That is to say, if they were given an eight-week penalty, it was changed to four weeks or three weeks or two weeks or zero. For 20,000, whatever penalty they'd received was reversed and they received no penalty. That is to say, if someone were penalized seven weeks, had to wait seven weeks for their UI, and they won their appeal, they got that seven weeks back retroactively.

M. Robitaille: Cela veut dire que 20 000 décisions prises par des agents de l'assurance-chômage dans une première étape ont été renversées dans une deuxième étape. Est-ce que j'ai bien compris? Oui.

Ms Riche: At second or third stage.

M. Robitaille: D'où tenez-vous vos données?

Mr. Hayes: Employment and Immigration supplied it. I think it's in the data they tabled with you the first day of the hearings.

M. Allmand: Le ministère.

Mr. Hayes: I think it's 3,000 or so on misconducts, and 15,000, in that order, of voluntary quits.

M. Robitaille: Peut-être ai-je mal compris à quoi vous faites allusion, mais les chiffres qui ont été déposés lundi ici par le ministère font état de 36 003 décisions qui ont fait l'objet d'appels. De ces 36 003 décisions, 26 700 ont été maintenues et seulement 8 808 ont été renversées. Je ne comprends pas. Il y a quelque chose qui ne fonctionne pas dans vos chiffres.

[Translation]

En même temps que l'on supprime les prestations, on explique sans doute à la personne le processus d'appel. Mais, je n'en suis pas sûre, d'après la loi, puisque le fardeau incombe au prestataire, il faut attendre que celui-ci prouve qu'il n'a pas été renvoyé pour mauvaise conduite. Il ne faut pas oublier qu'environ 20 000 décisions sont rejetées en appel.

Vous avez tout à fait raison. Dans la nouvelle loi, le fardeau de la preuve incombera au prestataire. Cela me dépasse.

M. Fontana: Aucune discrétion.

Mme Riche: J'essaie d'être aimable à l'endroit des rédacteurs du projet de loi. Je suppose que ces personnes n'étaient ni dures ni cruelles, ni dépourvues de compassion, mais tout simplement stupides.

Le président: Le président n'a pas été dur lui non plus, car il a été très indulgent en ce qui a trait au temps alloué à chacun.

Monsieur Robitaille.

Mr. Robitaille: Thank you, Mr. Chairman. I want to welcome our witnesses, especially Ms Riche. Having her here is always a pleasure.

Ms Riche, did I understand your testimony correctly when I heard you say that in 20,000 appeal cases, the UI agent's initial decision was reversed?

Mme Riche: Environ 20 000 pénalités ont été levées ou atténuées; par exemple, certaines pénalités de huit semaines ont été ramenées à quatre, trois, ou deux semaines, ou carrément éliminées. Dans 20 000 cas, les sanctions ont été éliminées du tout au tout. C'est-à-dire qu'une personne à qui on avait imposé une pénalité de sept semaines et qui devait, donc, attendre sept semaines avant de toucher des prestations d'assurance-chômage s'est vu accorder ces sept semaines rétroactivement si elle avait gain de cause lors de son appel.

Mr. Robitaille: That would mean that 20,000 initial decisions taken by unemployment insurance agents were reversed at the second level. Did I understand you correctly? Yes.

Mme Riche: Au deuxième ou au troisième niveau.

Mr. Robitaille: And where does your data come from?

M. Hayes: Elles ont été fournies par Emploi et Immigration. Je pense qu'on trouve ces renseignements dans les données qui vous ont été fournies par le ministère au début des audiences, la première journée.

Mr. Allmand: By the Department.

M. Hayes: Je pense qu'il y a environ 3 000 décisions où il est question de mauvaise conduite et 15 000 cas de démission volontaire.

Mr. Robitaille: Perhaps I have misunderstood what you are referring to, but according to the figures provided to us by the Department on Monday, 36,003 decisions were appealed. Of those 36,003 decision, 26,700 were maintained and only 8,808 were reversed. I do not understand. There is something wrong with your figures.

[Texte]

Ms Riche: The 36,000 was not our figure. You're saying this figure is from CEIC, and our figure, the approximately 20,000 rescinded, is wrong. Is that what you're saying?

M. Robitaille: Les chiffres du ministère indiquent que 36 003 décisions ont été portées en appel à la Commission d'appel. De ces 36 000 décisions, 26 700 ont été maintenues et 8 800, et non 20 000, ont été renversées. C'est loin de 20 000. Ce sont les chiffres du ministère.

Ms Riche: Different figures from the same source. I'm surprised.

Mr. Hayes: The figures we got initially were over the phone. In the document tabled on Monday, I think I saw the approximate figure of those that were rescinded. That's precisely why we asked for the—

M. Robitaille: Avez-vous le document avec vous?

Mr. Hayes: It is the *Background Information Respecting UI Amendments Relating to Bill C-113*. I think it was in that document as well. But the figures we used for the purpose of this—

M. Robitaille: Est-ce que le document s'intitule *Background Information Respecting UI Amendments Related to Bill C-113*?

Mr. Hayes: Yes.

M. Robitaille: J'ai ici le document, et c'est très clair. Les chiffres que vous mentionnez ne sont pas les chiffres qu'il y a dans ce document. Ici, on parle de 36 000 appels. Comme je vous le disais, dans 26 700 de ces cas, la décision de l'agent d'assurance-chômage a été maintenue et dans 8 808 des cas, soit 25 p. 100, la décision de l'agent d'assurance-chômage a été renversée.

• 1640

Mr. Hayes: I don't get the point. All we're saying is the data on the penalties rescinded were given over the phone. As you know, we've spent three months now trying to get information on the details of voluntary quits and misconduct, the reasons. They break down, as I recall, but I don't have the figures here—

M. Robitaille: Vous vous êtes référés à ce document. Avez-vous eu ce document?

Mr. Hayes: No, no. I'm saying that I thought it might also be in this document that was tabled on Monday. You're giving me different figures here.

Ms Riche: I think it's important—

M. Robitaille: Alors, vous pensez que c'était dans le document. Au début, vous disiez que c'était dans ce document-là. Maintenant, vous dites que vous pensez que c'est dans le document.

Ms Riche: He said he thought it was.

Mr. Hayes: I said I thought it was in the document.

[Traduction]

Mme Riche: Ce n'est pas nous qui avons cité ce chiffre de 36 000. Vous dites que ce chiffre vient de la Commission de l'emploi et de l'immigration et que le chiffre que nous avançons, quand nous disons que 20 000 décisions ont été renversées, est faux. Est-ce bien ce que vous dites?

Mr. Robitaille: According to the Department's figures, 36,003 decisions were appealed to the Appeal Commission. Of these 36,000 decision, 26,700 were maintained and 8,800—not 20,000—were rescinded. Eight thousand eight hundred is far from being 20,000. Those are the Department's figures.

Mme Riche: Des chiffres différents tirés de la même source. Je suis étonnée.

M. Hayes: Nous avons d'abord obtenu ces chiffres par téléphone. Dans le document déposé lundi, je crois avoir vu le nombre approximatif de décisions renversées. C'est précisément pourquoi nous avons demandé. . .

Mr. Robitaille: Do you have the document with you?

M. Hayes: Il s'agit des *Informations sur les amendements reliés au projet de loi C-113*. Je pense que les chiffres étaient dans ce document—là aussi. Mais les chiffres que nous avons utilisés pour. . .

Mr. Robitaille: Is the document entitled *Background Information Respecting UI Amendments Related to Bill C-113*?

M. Hayes: Oui.

Mr. Robitaille: I have the document here, and it is very clear. The figures you mention are not the figures quoted in this document. The document mentions 36,000 appeals. As I was saying, of that number, 26,700 decisions taken by unemployment insurance agents were maintained and 8,808, or 25%, decisions were rescinded.

M. Hayes: Je ne vois pas où vous voulez en venir. Tout ce que nous vous disons, c'est que nous avons obtenu au téléphone les données quant aux sanctions qui ont été levées. Comme vous le savez, nous avons maintenant passé trois mois à essayer d'obtenir des précisions quant aux motifs des décisions qui touchent les personnes qui ont quitté leur emploi volontairement ou qui ont été congédiées pour mauvaise conduite. Il y a une ventilation, si ma mémoire est bonne, mais je n'ai pas les chiffres avec moi.

Mr. Robitaille: You referred to that document. Were you given the document?

M. Hayes: Non, non. Je pensais que les chiffres étaient peut-être cités dans ce document qui a été déposé lundi. Les chiffres que vous me citez sont différents.

Mme Riche: Je pense qu'il est important de. . .

Mr. Robitaille: So, you think that those figures might be in the document. At first, you said that they were in that document. Now, you are telling us that you think they are in that document.

Mme Riche: Il a dit qu'il pensait qu'ils y étaient.

M. Hayes: J'ai dit que je pensais qu'ils étaient cités dans ce document.

[Text]

Ms Riche: The important point is that the figures were given to us by CEIC, by phone. Now you're telling us CEIC has different figures in the document. I think you raise a very important point. Now CEIC must be asked. The same department is giving out two different figures.

M. Robitaille: Un instant, madame Riche. Ce n'est pas cela que vous avez dit. Vous avez dit que vous aviez pris ces chiffres dans le document qui a été déposé lundi. J'ai le document qui a été déposé lundi. . .

Ms Riche: I didn't tell you that.

M. Robitaille: Non?

Ms Riche: Don't put words in our mouths. Don't do that.

Mr. Samson: It could be in the translation.

Ms Riche: You asked where we got the figures we had, because you had different figures. Kevin said he received them by phone from CEIC. But if I'm not mistaken, they're in a document that you received when the department appeared. That isn't accurate. But he didn't say adamantly that they're in the document. So let's not—

M. Robitaille: D'accord.

Ms Riche: The point I'm trying to make is that this document indicates one set of figures, and bureaucrats, by phone, are telling us different numbers. I think it's important that this committee get the accurate numbers, whoever is right.

M. Robitaille: Madame Riche, je me ferai un plaisir de vous remettre le document à la fin de l'audience.

Ms Riche: Well, we have the documents. You believe that document, and we believe the telephone call. I think there's a problem in that department.

M. Robitaille: Très bien. Monsieur le président, je n'ai pas le temps de poser une autre question?

The Chairman: Is there consensus in the committee to allow Mr. Fisher to ask a brief question?

Some hon. members: Agreed.

Mr. Fisher (Saskatoon—Dundurn): There's no doubt in my mind that this is one of the most flawed pieces of chicanery that has ever come before Parliament. From my point of view, as a working person, that you have to prove anything under this is an absolute disgrace. Maybe there are other segments of this society where you have to prove yourself innocent before you can get any kind of consolation. It's absolutely insane that anyone. . .

I would say, yes, Mrs. Sparrow, people do have the right to quit. By God Almighty, they don't have to be the ones who have to prove it. Let the state prove them wrong.

Mrs. Sparrow: Should they get benefits?

Mr. Fisher: Certainly they should get benefits.

[Translation]

Mme Riche: Ce qui importe, c'est que ces chiffres nous ont été fournis par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, au téléphone. Maintenant, vous nous dites que la CEIC a cité des chiffres différents dans ce document. Je pense que vous soulevez une question fort importante. Il faut maintenant poser la question à la CEIC. Le même ministère donne deux chiffres différents.

Mr. Robitaille: Just a moment, Ms Riche. That is not what you said. You said that those figures were taken from the document tabled Monday. I have the document that was tabled Monday here. . .

Mme Riche: Ce n'est pas ce que je vous ai dit.

Mr. Robitaille: No?

Mme Riche: Ne nous faites pas dire ce que nous n'avons pas dit.

M. Samson: Peut-être est-ce la traduction.

Mme Riche: Vous nous avez demandé d'où nous tirions nos chiffres, parce que vous aviez des chiffres différents. Kevin a dit qu'il les avait obtenus par téléphone de la CEIC. Mais, si je ne m'abuse, ils se trouvent dans un document qu'on vous a remis quand les représentants du ministère ont comparu. Ce n'est pas juste. Mais il n'a pas affirmé sans contredit que les chiffres étaient tirés du document. Alors, pourquoi. . .

Mr. Robitaille: Very well.

Mme Riche: Ce que j'essaie de faire ressortir, c'est qu'on donne dans ce document une série de chiffres et que les fonctionnaires nous donnent des chiffres différents au téléphone. Je pense qu'il est important que le comité obtienne les bons chiffres, quel que soit celui qui a raison.

Mr. Robitaille: Ms Riche, I will be happy to give you the document at the end of the hearing.

Mme Riche: Nous avons ces documents. Vous faites confiance à ce document, et nous faisons confiance aux chiffres que nous avons obtenus par téléphone. Je pense qu'il y a un problème dans ce ministère.

Mr. Robitaille: All right. Mr. Chairman, I don't have time for another question?

Le président: Les membres du comité sont-ils d'accord pour permettre à M. Fisher de poser une brève question?

Des voix: D'accord.

M. Fisher (Saskatoon—Dundurn): Il ne fait pour moi aucun doute que ce projet de loi est une des pires supercheries qu'on ait jamais présentée au Parlement. C'est une honte qu'un travailleur ait à prouver quoi que ce soit, comme le voudrait ce projet de loi. Peut-être y a-t-il d'autres secteurs de notre société qui exigent qu'on prouve son innocence avant que l'on puisse demander un redressement. Cela relève de la démenche qu'on puisse demander à quiconque. . .

Madame Sparrow, je vous répondrai que oui, les gens ont le droit de démissionner. Ce n'est pas aux démissionnaires de prouver qu'ils avaient un motif valable, grand Dieu! Que l'État prouve qu'ils sont dans leur tort.

Mme Sparrow: Devraient-ils obtenir des prestations?

M. Fisher: Certainement.

[Texte]

Mrs. Sparrow: That's all.

The Chairman: Mr. Robitaille has a point of order.

M. Robitaille: Monsieur le président, je pense qu'on a fait preuve de ce côté-ci de la table d'un très bon esprit de collaboration en permettant à monsieur de poser des questions aux témoins. J'aurais aimé poser une autre question aux témoins, mais je suis discipliné et j'ai accepté votre décision de donner la parole à autre personne. Cependant, j'aimerais que le député d'en face pose des questions à M^{me} Riche. On aime entendre les propos de M^{me} Riche. Qu'on laisse M^{me} Sparrow de côté. Ce n'est pas M^{me} Sparrow qui est témoin. Que le député s'adresse donc aux témoins, monsieur le président. Il faut faire preuve d'un peu de discipline.

The Chairman: Put the question, please, Mr. Fisher, and we'll get a response and let the witnesses have the last word.

Mr. Fisher: I'd also like to make the point that this whole matter of having to prove yourself innocent is untenable. In the 30 years I spent in the workplace, I couldn't get people to file a grievance when they were working. To get somebody to stand up for themselves after they've been fired is something I can certainly understand this government putting in, because they have no understanding whatsoever of the workplace. They have absolutely nothing but contempt for working people, or this legislation wouldn't be before the House.

The Chairman: Mr. Fisher, the chair is being somewhat lenient. Would you please put your question to the witnesses?

Mr. Fisher: I'm trying to get expelled.

• 1645

The Chairman: We'll succeed, but I'd like the witness to have the last word.

Mr. Fisher: Sure, I'll ask a question. Can you give me any explanation, Madam Riche, why on earth in this legislation a claimant would be excluded from a hearing on sexual harassment involving themselves?

The Chairman: Madam Riche, the last word is yours.

Ms Riche: No, I can't. I understand some of the thinking that went into this in terms of trying to make it confidential and to make it easier for the claimant to express it, but they destroy it by taping all the stuff, which probably would make it more public.

I think it started out with trying to help the claimant, but they just didn't do it right. That's terribly sad from a department whose minister—I am finally getting this on the record—called me a liar in Parliament and said that I and other women who spoke out against this bill would be the cause of women staying in abusive situations.

Because I'm such a good person, I have to think they were trying to do it right, but as normal, they blew it again.

[Traduction]

Mme Sparrow: C'est tout.

Le président: M. Robitaille désire faire un rappel au Règlement.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I believe that we have been very cooperative on this side of the table by allowing that gentleman to put questions to the witnesses. I would have liked to put one more question to the witnesses, but I am a disciplined person and I accepted your decision to give the floor to someone else. I would, however, like to see the member opposite address his questions to Ms Riche. We like to hear what Ms Riche has to say. Mrs. Sparrow is not the witness, and should not be our focus. Mr. Chairman, could the member address his remarks to the witnesses? We should show some discipline.

Le président: Pourriez-vous poser votre question, s'il vous plaît, monsieur Fisher? Ainsi, les témoins pourront vous répondre et avoir le dernier mot.

M. Fisher: J'aimerais ajouter que le fait d'avoir à prouver son innocence est inacceptable. J'ai passé 30 ans à travailler, et pendant tout ce temps, je n'arrivais pas à convaincre les gens de déposer des griefs. Je comprends aisément que ce gouvernement ait inclus une disposition qui exige que les gens aient à se défendre après avoir été congédiés, car il ne comprend absolument rien au monde des travailleurs. Il n'a que du mépris pour les travailleurs et les travailleuses, sinon ce projet de loi n'aurait jamais été présenté à la Chambre.

Le président: Monsieur Fisher, j'ai fait preuve d'une certaine indulgence. Pourriez-vous, s'il vous plaît, poser votre question aux témoins?

M. Fisher: J'essaie de me faire expulser.

Le président: Vous allez y arriver, mais j'aimerais que le témoin puisse avoir le dernier mot.

M. Fisher: Très bien, je vais poser une question. Madame Riche, pouvez-vous nous expliquer pourquoi, selon vous, ce projet de loi propose qu'on exclue d'une audience la personne qui allègue qu'il y a eu harcèlement sexuel?

Le président: Madame Riche, vous avez le dernier mot.

Mme Riche: Non, je ne saurais vous l'expliquer. Je comprends, dans une certaine mesure, la réflexion qui a dû précéder ces dispositions; on tente de faire en sorte que ces questions soient traitées dans la confidentialité et de faciliter les choses à la personne qui allègue qu'il y a eu harcèlement pour qu'elle puisse s'exprimer plus librement, mais on semble neutraliser l'effet de ces bonnes intentions en enregistrant ce qui se dit, ce qui aurait sans doute pour effet de rendre ces choses plus publiques.

Je pense qu'à l'origine, on visait à aider le prestataire, mais ils se sont fourvoyés. C'est très triste de constater cela de la part d'un ministère dont le ministre—je vais enfin pouvoir le dire publiquement—m'a traité de menteuse au Parlement et a dit que si certaines femmes restaient dans des situations abusives, j'en serais la cause, moi et les autres femmes qui ont osé s'élever contre ce projet de loi.

Parce que je suis moi-même une bonne personne, je dois supposer que leurs intentions étaient bonnes au départ, mais ils se sont encore fourvoyés, comme d'habitude.

[Text]

The Chairman: Madam Riche, I thank you very much for your presentation. You've certainly made the chairman have a stimulating hour and a few minutes.

Ms Riche: Any time.

The Chairman: Thank you very much for coming.

Ms Riche: I could do lots of things for the Tories if they'd listen to me.

The Chairman: I invite the next group of witnesses to take their place at the table.

The committee will take a two-minute break while the next witnesses make themselves available.

• 1647

• 1653

The Chairman: Gentlemen, we have approximately an hour allotted for you to make a presentation and for us to ask you a few questions. The usual format is that we first ask you to introduce yourselves and then make a presentation, after which we will ask questions from both sides of the table.

M. Michel Morin (membre de la Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles): Je m'appelle Michel Morin et je suis membre de la Coalition de Sept-Îles.

M. Alain Jalbert (représentant de la FTQ pour la région de la Côte-Nord; membre de la Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles): Je m'appelle Alain Jalbert et je suis représentant de la FTQ pour la région de la Côte-Nord. Je suis également membre de la Coalition, une coalition qui s'est formée dans la région de Sept-Îles.

M. André Forbes (membre de la Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles): Je m'appelle André Forbes et je suis membre de la Coalition.

M. Jalbert: Monsieur le président, madame et messieurs les députés, permettez-moi d'abord de vous remercier d'avoir bien voulu nous rencontrer pour discuter de ce projet de loi. Nous aurions souhaité vous rencontrer en région, surtout dans notre comté de Manicouagan, mais il semble qu'il n'est pas facile de changer les procédures et les habitudes.

• 1655

J'aimerais vous présenter ceux qui se sont nommés tout à l'heure. Ces personnes sont des chômeurs. Ce sont des personnes qui sont inquiètes quant à ce projet de loi.

Je vous parlais de la Coalition tout à l'heure. Bien sûr, les syndicats font partie de cette Coalition. J'ai ici la liste des organismes qui sont membres de cette Coalition. On y retrouve l'Alliance autochtone du Québec, le Syndicat de l'enseignement de la région du fer, le Syndicat des fonctionnaires provinciaux de la région, le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec, la Confédération des syndicats nationaux, la Maison le coin des femmes, l'Envol, le Centre Femmes aux quatre vents,

[Translation]

Le président: Madame Riche, merci beaucoup de votre témoignage. Je dois dire qu'en tant que président, je ne me suis certainement pas ennuyé au cours de l'heure qui vient de s'écouler.

Mme Riche: Mais c'est un plaisir.

Le président: Merci beaucoup d'être venue.

Mme Riche: Je pourrais faire beaucoup de choses pour les Conservateurs si seulement ils voulaient m'écouter.

Le président: J'invite le groupe de témoins suivant à prendre place à la table.

Le comité va interrompre ses travaux deux minutes pendant que les témoins se mettent à la disposition du comité.

Le président: Messieurs, nous disposons d'environ une heure, et pour entendre votre exposé et pour poser nos questions. Généralement, nous demandons aux témoins de se présenter et de faire leur exposé, après quoi les députés des deux côtés de la table posent des questions.

Mr. Michel Morin (Member of the Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles): My name is Michel Morin and I am a member of the Coalition de Sept-Îles.

Mr. Alain Jalbert (FTQ Representative for the North Shore region; Member of the Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles): My name is Alain Jalbert and I represent the FTQ for the North Shore region. I am also a member of the Coalition, a coalition that was formed in the North Shore region.

Mr. André Forbes (Member of the Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles): My name is André Forbes and I am a member of the Coalition.

Mr. Jalbert: Mr. Chairman, ladies and gentlemen, members of the committee, I want, first of all, to thank you for giving us this opportunity of discussing this bill with you. We would have liked to meet with you in our region, especially in our riding of Manicouagan, but it seems it is not easy to change habits and procedures.

I would like to introduce the people who gave you their names previously. They are unemployed. They are concerned about this bill.

I was telling you a little bit about the Coalition earlier. The unions are of course members of this Coalition. I have here a list of the Coalition's member organizations. Some of them are: The Native Alliance of Quebec Inc., the Syndicat de l'enseignement de la région du fer (Union of Teachers in the Iron Area), the union which represents the region's provincial public servants, the Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (Union of Quebec Government

[Texte]

la Confédération des organismes familiaux du Québec, Module d'épanouissement à la Vie, et l'Association sept-îlienne des loisirs, des sports et de la culture pour personnes vivant avec un handicap. Tous ces organismes-là font partie de la Coalition. On ne vous cachera pas que nous sommes inquiets au sujet de la présentation de ce projet de loi.

Le 17 février dernier, le gouvernement fédéral déposait le projet de loi C-113 portant sur les compressions des dépenses publiques et des clarifications au projet de loi C-105 déposé précédemment. Au moment du dépôt, et encore aujourd'hui, on trouvait inacceptable qu'un projet de loi traite de mesures restrictives dites temporaires et en même temps de modifications permanentes au régime d'assurance-chômage.

Nous aurions souhaité qu'un débat se fasse dans l'ensemble du pays pour qu'on puisse se faire entendre sur ces mesures qui sont importantes pour le gouvernement, mais qui sont aussi importantes pour ceux et celles qui seront touchés directement.

Parmi les mesures restrictives, il y a le gel des salaires dans la Fonction publique fédérale, incluant ceux de la députation. Nous sympathisons beaucoup avec vous, mais vous comprendrez qu'un gel pour des hauts salariés n'a pas la même signification qu'un gel pour des bas salariés, parce qu'il y en a aussi.

On parle des prestataires d'assurance-chômage. Je veux mettre en évidence la situation des prestataires qui gagnent en moyenne quelque 12 000\$. C'est la moyenne des prestations d'assurance-chômage dans notre région. Pour eux, ce n'est pas un gel, mais bien une diminution. Ils seront touchés directement par cette diminution. On pénalise les individus qui sont touchés directement par cette diminution des prestations, de même que leurs familles. Lorsqu'on parle de 12 000\$ de prestations dans une année, les cents sont importants pour eux. Les familles seront touchées directement par cette mesure.

On parle également de l'économie régionale. Les taux énoncés dans le document qu'on vous a passé représentent des pertes considérables pour la région, dans une période où, non seulement sur la Côte-Nord mais partout, on est directement touché par le manque d'emplois. Ces mesures-là vont affecter dramatiquement les familles, les individus et l'économie régionale.

● 1700

Il y a aussi la question de l'employé qui quitte son travail volontairement ou qui est congédié. On a entendu toutes sortes d'interprétations. J'ai avec moi des personnes qui, dans le domaine de la construction particulièrement, vivent des situations où, subtilement, on arrive à exclure des gars ou les femmes qui travaillent dans la construction. C'est un peu la loi de la jungle dans la construction. On pense que les travailleurs de la construction vont être particulièrement pénalisés. On sait que dans le secteur de la construction, ces temps-ci, il y a environ 61 p. 100 de chômage. Il n'y a pas beaucoup de travaux et les travaux qu'il y a sont des travaux temporaires. Les gens vont chercher une semaine ou deux de travail à la fois pour pouvoir éventuellement combler leur période de prestations.

[Traduction]

Professionals), the Confederation of National Trade Unions, the Maison le coin des femmes, l'Envol, the Centre Femmes aux quatre vents (Womens' Centre), the Confédération des organismes familiaux du Québec (Confederation of Quebec Family Organizations), the Module d'épanouissement à la Vie, and l'Association sept-îlienne des loisirs, des sports et de la culture pour personnes vivant avec un handicap (the Sept-Îlienne Leisure, Sports and Culture Association for Persons Living With a Handicap). All of those organizations are members of the Coalition. This bill worries us, we will not deny it.

Last February 17, the federal government tabled Bill C-113, an Act to provide for government expenditure restraint and containing clarifications to Bill C-105 which had been tabled earlier. When the bill was introduced, and our position has not changed, we thought it was unacceptable that a bill contained so-called temporary restraint measures as well as permanent changes to the unemployment insurance system.

We would have liked to see a country-wide debate, a debate which would have given us an opportunity to be heard on these provisions that are important to the government, but every bit as important to the men and women who will be directly affected.

The restraint measures include a freeze on federal public servant salaries, as well as a freeze of Member's salaries. We are very sympathetic to your plight, but I am sure you will understand that a freeze on high salaries does not have the same meaning as a freeze on the wages of low-salaried workers, because there are such people.

I would include those who receive UI benefits among the former. I want to highlight the situation of claimants who receive, on the average, \$12,000. That is the average amount received by UI claimants in our region. For them, these measures do not mean a freeze, but a decrease. They will be directly affected by that decrease. You will be penalizing the individuals who are directly affected by this curtailment of benefits, as well as their families. If people are receiving \$12,000 a year in benefits, they have to count their pennies. Families are going to be directly impacted by this measure.

Let us also consider the effect of the measures on our regional economy. As you can see in the document we distributed, the figures mean considerable losses for our region at a time when the scarcity of jobs is affecting everyone, not just North Shore workers, but workers everywhere. These measures are going to have a dramatic impact on families, individuals and the regional economy.

Then, there is the matter of those who leave their jobs voluntarily or are dismissed. We have heard all kinds of interpretations. I have people with me, workers in the construction trades mostly, who have experienced situations where men or women in the construction trades are subtly excluded. You might say that in construction, it is the law of the jungle. We feel that construction workers are going to be especially penalized. We know that there is a 61% unemployment rate in the construction sector at this time. There are not many jobs, and what jobs there are are temporary. People can get one-or-two-week jobs here and there and eventually have the required number of weeks to become eligible.

[Text]

On se pose beaucoup de questions. Il y a beaucoup d'arbitraire malgré les motifs qui ont été présentés dans le projet de loi. Les employeurs, sachant que les employés sont à la merci d'un système pénalisant... Il faut se reporter à la loi actuelle qui dit que celui qui quitte volontairement son emploi peut avoir de sept à 12 semaines de pénalité. De plus, sa prestation est réduite à 50 p. 100. Trois mois de pénalité avec une réduction du taux de prestation, c'est pénalisant au départ.

Je n'ai pas pu sortir les chiffres exacts sur ceux qui, dans ma région, quittent volontairement leur emploi et qui ont une pénalité de 12 semaines, mais je peux vous dire qu'il n'y en a pas beaucoup. C'est assez rare, car dans la pratique, les circonstances atténuantes réduisent les pénalités. Il y a des pénalités. Cela peut être sept, huit ou neuf semaines. Cependant, mes confrères et moi n'avons jamais vus de pénalités de 12 semaines.

Il y a des raisons, qu'on retrouve dans la loi actuelle, qui sont appliquées de façon à tenir compte des circonstances atténuantes. Encore une fois, une période de trois mois sans gains pour celui ou celle qui quitte son emploi sans raison valable, tel que vous l'inscrivez dans le projet de loi, nous semble amplement pénalisant.

• 1705

Parlons de celui qui quitte volontairement son emploi après avoir travaillé pendant, par exemple, 40 semaines. Voici ma compréhension du dossier. Au moment où il quitte son emploi, il a fait 40 semaines assurables. Il quitte son emploi pour une raison quelconque ou sans raison et il fait une demande de prestations. Si on lui dit qu'il n'a pas droit à l'assurance-chômage, à ce moment-là, il perd les semaines assurables qu'il avait accumulées avant sa demande parce qu'il a été pénalisé. La personne qui se trouve un nouveau travail pourrait être mise à pied au bout de sept, huit ou neuf semaines et ne pourrait pas alors se servir des 40 semaines qu'elle avait accumulées avant sa demande de prestations. C'est mon interprétation. Si elle est fautive, j'aimerais le savoir. Je trouve dangereux qu'une personne puisse perdre son emploi, se faire accuser de toutes sortes de choses et se retrouver dans une situation où elle va devoir refaire ses semaines assurables pour pouvoir se qualifier à nouveau. J'aimerais qu'on se penche là-dessus.

Concernant la disposition sur le harcèlement sexuel disant que les conseils arbitraux pourraient entendre les témoignages à huis clos, je pense qu'actuellement, un président de conseil arbitral peut entendre les témoins à huis clos s'il le désire. Je pense que déjà c'est une possibilité. Au fond, cette précision ne change pas grand-chose. C'est possible actuellement si les présidents de conseils arbitraux veulent le faire.

En terminant, j'aimerais vous parler des procédures d'appel pour quelqu'un qui perd son emploi sans raison valable. Il doit aller devant le conseil arbitral et, s'il perd sa cause devant le conseil arbitral, il doit aller devant le juge-arbitre.

• 1710

Dans une région comme la nôtre, les juges-arbitres ne viennent pas souvent. C'est une procédure extrêmement longue. Je ne pense pas qu'on ait le droit de pénaliser une famille ou un individu pour une question de procédure. Il n'est peut-être

[Translation]

We have a lot of questions. In spite of the motivations stated in the bill, we feel that there is still a great deal of room for arbitrary. When employers know that employees are at the mercy of a punitive system... The current act states that a worker who voluntarily leaves his or her job may incur a seven to 12-week penalty. Furthermore, his or her benefits will be reduced by 50%. A three-month penalty with a benefit cut seems quite punitive in itself.

I was unable to obtain sufficient figures on the workers who voluntarily leave their jobs in my region and who are given a 12-week penalty, but I can tell you that they are few and far between. Such cases are quite rare, because, in practice, extenuating circumstances mean lighter penalties. There are penalties. Some people are deprived of benefits for seven, eight or nine weeks. However, my colleagues and myself have never heard of a case where a worker was given a 12-week penalty.

The current act provides reasons that are to be considered extenuating circumstances. Let me repeat that we feel that a worker who leaves his or her job voluntarily and is considered ineligible for benefits for a period of three months has been sufficiently punished.

Take the case of someone who leaves his job voluntarily after having worked for 40 weeks, for instance. This is how I understand things: When he leaves his job, he has 40 insurable weeks. He leaves his job, with or without cause, and files a claim for UI benefits. If he is told that he is not eligible to receive unemployment insurance, he loses the insurable weeks he had accumulated before making his claim, because he has been penalized. Even if he finds a new job, he could be laid off after seven, eight or nine weeks and could not, then, use the 40 weeks he had accumulated before filing his claim. That is my interpretation. If it is mistaken, I would like to know. I find it dangerous that a person can lose his job, be accused of all kinds of things and find himself in a situation where he will have to start all over again, accumulating insurable weeks in order to become eligible again. I would like you to study that aspect of the situation.

As for the provision on sexual harassment that states that boards of referees may hold their hearings in camera, I think that at this time, chairpersons of such boards may hold their hearings in camera if they wish to. I think that that possibility already exists. Basically, this amendment does not change much. If chairpersons of boards of referees want to resort to it, that possibility already exists.

In closing, I would like to say a few words about the appeal procedures for workers who leave their employment without just cause. They must go before a board of referees and if they lose, they must then submit their case to an umpire.

Umpires do not come to a region such as ours very often. The procedure is extremely long. I don't think we have a right to penalize a family or an individual because of a matter of procedure. It may not be easy to travel all around the country,

[Texte]

pas facile de se déplacer à la grandeur du pays, mais il me semble qu'une procédure de deux ans pour un cas d'assurance-chômage est excessive. Il faudrait trouver des moyens d'éviter de pénaliser des individus et des familles. Lorsqu'on est prestataire, les cents ont de l'importance. La moyenne des prestations pour les bas salariés n'est pas élevée. Quand on reçoit 12 000\$ ou 13 000\$ par année, les cents ont de l'importance. Les réductions de prestations, si minimes soient-elles, ont de l'importance pour ceux qui sont touchés directement.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Allmand, would you like to start the questioning?

M. Allmand: Premièrement, je voudrais souhaiter la bienvenue à nos témoins qui ont fait un long voyage pour venir nous parler d'un problème très important.

Monsieur Jalbert, vous dites que vous n'avez jamais vu d'exclusions de 12 semaines. Hier, nous avons posé des questions aux fonctionnaires, et ils ont admis que l'exclusion de 12 semaines était très rare partout au Canada. La moyenne est d'environ 8 semaines. Comme vous le savez, les pénalités peuvent aller de sept à 12 semaines. Même maintenant, les fonctionnaires et les conseils arbitraux ne donnent pas 12 semaines; ils donnent plutôt entre huit et neuf semaines.

Dans votre travail avec la Coalition, est-ce que vous ou vos collègues aidez de temps en temps les réclamants qui font appel pour des motifs valables? Aidez-vous les gens à faire appel?

M. Jalbert: Oui, monsieur le député; j'ai aussi l'occasion de voir régulièrement ceux qui doivent passer devant les conseils arbitraux parce que je suis arbitre à l'assurance-chômage.

M. Allmand: Vous l'étiez?

M. Jalbert: Oui.

M. Allmand: Pas maintenant.

M. Jalbert: Oui, je le suis encore.

M. Allmand: Vous l'êtes encore?

M. Jalbert: Oui.

M. Allmand: Ah, bon! Mais vous êtes aussi un représentant syndical.

M. Jalbert: Je suis un représentant des syndicats et j'ai l'occasion de voir les représentants des différents syndicats défendre des chômeurs et des chômeuses devant le conseil arbitral et, assez souvent, devant les juges-arbitres.

M. Allmand: Est-il facile de prouver ces motifs valables? Par exemple, est-il facile de trouver des témoins pour appuyer un individu qui a quitté son emploi pour un motif valable alors que son patron dit que ce n'est pas un motif valable? Est-il facile de trouver d'autres individus dans la compagnie pour appuyer la personne devant la Commission d'appel? Il me semble que ce n'est pas toujours facile, mais quelle est votre expérience?

• 1715

M. Jalbert: Parfois c'est facile, car les faits sont là et c'est évident. D'autres fois, c'est extrêmement difficile parce qu'il y a beaucoup d'arbitraire dans les décisions. J'aimerais vous rappeler que dans la structure actuelle, rares sont les employeurs qui se présentent devant les conseils arbitraux. Les employeurs ne sont pratiquement jamais présents.

[Traduction]

but it seems to me that a two-year procedure for an unemployment insurance case is excessive. We should find ways of not penalizing individuals and families. When you receive UI benefits, pennies become important. The average benefits for low-salaried workers are not high. When you are receiving \$12,000 or \$13,000 a year, pennies count. A decrease in benefits, even if the amounts involved are not large, is important for those who are directly affected.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Allmand, voulez-vous commencer la période des questions?

Mr. Allmand: First of all, I would like to welcome our witnesses who have travelled a long way to come and speak to us about a very important problem.

Mr. Jalbert, you say you have never seen a 12-week disqualification. Yesterday, we questioned some public servants, and they admitted that 12-week disqualifications were rare everywhere in Canada. The average is about eight weeks. As you know, claimants can be assessed a disqualification of from seven to 12 weeks. The public servants and the boards of referees do not give 12 weeks but rather eight or nine weeks.

In your work with the Coalition, do you or your colleagues sometimes assist claimants who are appealing for just cause? Do you help people with their appeals?

Mr. Jalbert: Yes, sir; I also see those who must go before boards of referees on a regular basis because I am an arbiter with unemployment insurance.

Mr. Allmand: You were?

Mr. Jalbert: Yes.

Mr. Allmand: But not now.

Mr. Jalbert: Yes, I still am.

Mr. Allmand: You still are?

Mr. Jalbert: Yes.

Mr. Allmand: Oh, really! But you are also a union representative.

Mr. Jalbert: I am a union representative and I see the representatives of various unions defend unemployed men and women before boards of referees and quite often before umpires.

Mr. Allmand: Is it easy to prove that these just causes exist? For instance, is it easy to find witnesses who will back up a worker who claims to have left his job for just cause, when his boss claims otherwise? Is it easy to find other employees of the company to support the worker's claim before the appeal commission? It seems to me it is not always easy, but what has your experience been?

Mr. Jalbert: Sometimes it's easy, because the facts are there and the situation is clear. Other times, however, it's very difficult. Because of the arbitrary nature of most decisions. I should remind you that under the current system, very few employers actually come before the board of referees. Employers are practically never present.

[Text]

Cela rend les choses plus difficiles. Comme conseil arbitral ou comme représentant des travailleurs, on aimerait poser des questions. Lorsque l'employeur n'est pas là et est touché par une décision, le président du conseil arbitral aimerait lui poser des questions, mais dans 98 ou 99 p. 100 des cas dans ma région, les employeurs ne sont pas présents. Cela rend plus difficile le travail des conseils. Il y a des questions que l'on aimerait poser à un employeur. L'employeur n'y étant pas, le conseil arbitral doit rendre des décisions en se basant uniquement sur la déclaration du prestataire.

M. Allmand: Vous dites que dans plusieurs causes, il est difficile de prouver qu'on a un motif valable. Si le travailleur est syndiqué, il a l'aide de son syndicat devant la Commission d'appel et les arbitres, mais il y a beaucoup de travailleurs qui ne sont pas syndiqués. Pour eux, le système est très complexe. Est-il encore plus difficile pour ces gens qui ne sont pas représentés, par exemple les femmes qui travaillent dans les magasins et les jeunes qui travaillent au salaire minimum, de prouver qu'ils ont un motif valable? Quand il y avait une exclusion de sept à 12 semaines, les gens savaient qu'au bout de huit semaines, ils auraient leurs prestations, mais maintenant, avec l'exclusion totale des prestations, il y aura beaucoup plus d'appels parce que les gens n'auront aucun autre moyen d'existence. Il y aura plus d'appels.

Est-ce que les choses sont plus difficiles pour les gens non syndiqués, d'après votre expérience?

M. Jalbert: Je trouve qu'il est extrêmement pénible pour les petits salariés, pour ceux qui sont pratiquement au salaire minimum, de se défendre. On parle des conseils arbitraux. Il y a une méconnaissance de la procédure devant un conseil arbitral. Pour ceux qui n'ont jamais vécu cela, c'est aussi difficile que pour quelqu'un comme moi qui arrive à la Cour suprême du Canada. L'exemple est bien simple. Aujourd'hui, je me présente devant vous. J'ai tenté d'obtenir des renseignements sur le déroulement de vos séances. Rares sont les personnes qui connaissent le déroulement d'une réunion comme celle-ci. Cela fait deux jours que je ne dors pas parce que je pensais à ma comparaison devant vous.

M. Allmand: C'est malheureux.

The Chairman: I'll take issue with your member of Parliament, who should have told you.

M. Allmand: En tout cas, vous concluez que c'est très difficile pour les travailleurs ordinaires.

M. Jalbert: C'est très difficile.

M. Allmand: Quelqu'un nous a dit que lorsqu'ils avaient une exclusion de sept ou huit semaines, les travailleurs décidaient souvent de ne pas faire appel et de simplement attendre leurs prestations pendant sept semaines. Avec l'exclusion totale pour tous les gens qui quittent pour une bonne raison, selon eux, mais pas de l'avis de leur patron, il y aura beaucoup d'appels et ce sera très difficile.

[Translation]

That certainly makes things more difficult. When we come before a board of referees representing workers, we would like to have an opportunity to ask questions. When the employer is not there and yet is affected by the decision, the Chairman of the board of referees would also like to be able to ask him some questions, and yet, in 98 or 99 p. 100 of cases in my area, employers do not attend. That certainly makes the work of the boards much more difficult. There are questions that we would like to put to the employer, but since he isn't there, the board of referees has to make a decision on the sole basis of the claimant's statement.

Mr. Allmand: You're saying that in many cases, it is difficult to prove just cause. If a worker is unionized, he obviously has the support of his union when he comes before the Appeal Board or the referees, but there are great many workers who are not unionized. From their perspective, the system is extremely complex. Is it that much more difficult for people who are not represented—for instance, women who work in retail stores and young people receiving minimum wage—to prove just cause? When there was a seven to twelve week disqualification period, people knew that after eight weeks, they would be receiving their benefits; now, however, because they are being totally cut off, there will be a far greater number of appeals, since people will have no other means of existence. So, there will be more appeals.

Based on your own experience, are things more difficult for non-unionized people?

Mr. Jalbert: It's especially hard for low wage earners and for those who are more or less on minimum wage to defend themselves. We're talking about boards of referees here. The fact is there is a total lack of awareness of what the board process actually involves. For those who have never been through it before, it's just as difficult as it would be for someone like me to come before the Supreme Court of Canada. I can give you a very simple example of what I mean. I am here appearing before you committee today. I attempted in advance to get information about how the meetings are conducted. I discovered that there are very few people who know anything about that. I haven't slept for two days because I couldn't stop thinking about the fact that I had to appear before your committee.

Mr. Allmand: That's very unfortunate.

Le président: À mon avis, c'est la faute de votre député, qui aurait dû vous renseigner là-dessus.

Mr. Allmand: In any case, you do believe it's very difficult for ordinary workers.

Mr. Jalbert: Yes, very difficult.

Mr. Allmand: Someone told us that when there was the seven or eight week disqualification period, workers would often decide not to appeal and simply wait seven weeks for their benefits. Now that people who quit their job for what is a good reason in their eyes, but not in the eyes of their boss, are going to be totally disqualified, there will be far more appeals and things will be even more difficult.

[Texte]

[Traduction]

• 1720

M. Jalbert: Je comprends un peu l'idée du gouvernement de vouloir exclure ceux qui quittent volontairement leur emploi, mais il faudrait savoir qu'il y a beaucoup de raisons. Il y a jusqu'à 12 semaines de pénalités actuellement. On peut présumer que ceux qui n'ont pas eu 12 semaines de pénalité avaient de bonnes raisons.

M. Allmand: Sept semaines plutôt que 12.

M. Jalbert: C'est cela. Il y avait des circonstances atténuantes et on a réduit le maximum de pénalité. Il y aura toujours des raisons. Il s'agit de trouver un système pour détecter les vrais. Je ne suis pas sûr que les modifications apportées, on va pouvoir trouver les vrais, ceux qui vraiment quittent volontairement leur emploi.

Je ne suis pas sûr qu'aujourd'hui, après deux crises majeures, dans une période où on vit un chômage épouvantable dans notre région. . . Vous avez un document qui fait état d'une augmentation, entre 1989 et 1992, de 80 p. 100 chez les personnes de 45 ans et plus. De 1989 à 1992, il y a eu 80 p. 100 d'augmentation chez les personnes de 45 ans et plus. Je ne suis pas sûr qu'aujourd'hui, dans une période comme celle-ci, où les cents ont vraiment de l'importance, il y ait tellement de départs vraiment volontaires. On peut penser aux cas d'harcèlement et ainsi de suite. Ceux qui quittent volontairement leur emploi sans raison ne sont pas nombreux. Depuis quelques années, je n'ai jamais vu qui que ce soit quitter son emploi volontairement, jamais.

M. Allmand: Simplement pour prendre des vacances.

M. Jalbert: Même des vacances. . . C'est beau, partirez vacances, mais quand vous revenez, il faut quelqu'un qui a un peu d'argent pour assumer. . .

M. Allmand: Exactement.

M. Samson: Merci à la délégation. J'espère bien que vous êtes à l'aise. On n'est pas ici pour vous causer de la douleur, mais pour essayer de trouver des façons d'améliorer. . .

M. Robitaille: Il parle fort, mais il est bien gentil.

M. Jalbert: On est à l'aise.

M. Robitaille: Méfiez-vous.

M. Samson: En tout cas, on essaye de trouver des façons d'améliorer le projet de loi ou de voir les raisons pourquoi lesquelles on propose ces changements dans ce projet de loi. Est-ce que le projet de loi arrivera à vraiment traduire l'intention qui le sous-tend? Est-ce qu'il va faire ce qu'on dit?

On a entendu des témoins ici, au cours des derniers jours, qui nous ont dit que les changements en matière de pénalités n'auront pas les effets prédits par le gouvernement. On a entendu dire que la pénalité qui existe est assez sévère pour obliger une personne à ne pas quitter son emploi sans raison valable. Est-ce que vous êtes d'accord que la pénalité qui existe est assez forte pour empêcher les personnes de quitter leur emploi sans raison valable?

M. Jalbert: Je crois que la pénalité actuelle est amplement suffisante. Je pense qu'ils sont rares, les cas où la personne n'a pas de raison de quitter un emploi, particulièrement chez les économiquement faibles. Je suis d'accord que le projet de loi n'atteindra pas les objectifs que semble vouloir se donner le gouvernement.

Mr. Jalbert: In a way, I understand why the government wants to cut off people who voluntarily quit their jobs, but I also think it is important to point out that there can be a lot of different reasons for that. The current penalty provides for up to 12 weeks of disqualification. I think we can assume that people who did not get the 12 week penalty had good reasons to quit.

Mr. Allmand: You mean seven weeks rather than twelve.

Mr. Jalbert: Yes, exactly. In other words, there were mitigating circumstances and the maximum penalty was therefore not imposed. There are always reasons. What we really need is a system that allows us to detect the valid ones. And I am not sure that the amendments being proposed will allow us to ascertain which workers are really voluntarily quitting their jobs for valid reasons.

I am not sure that today, after two major crises, at a time when unemployment has reached enormous proportions in our regions. . . You yourselves have a paper pointing out that there was an 80% increase in unemployment among people aged 45 and over between 1989 and 1992. Between 1989 and 1992, there was an 80% increase among people 45 and over. I am not sure that today, given the difficult times we are now experiencing, where every cent is important, that there are really that many voluntary quitters. Of course, there are cases of harassment and that sort of thing. But those who quit their jobs voluntarily without just cause are few in number. In recent years, I have never seen anyone quite his job voluntarily—never.

Mr. Allmand: Just to take vacation.

Mr. Jalbert: Even for vacations. . . It's fine to want to take a holiday, but when you come back, you have to have someone making a bit of money to. . .

Mr. Allmand: Exactly.

Mr. Samson: I would like to thank the delegation for being with us. I do hope you feel comfortable here. We are certainly not here to put you on the hot seat, but rather to find ways of improving. . .

Mr. Robitaille: He has a loud voice, but he is actually very nice.

Mr. Jalbert: We feel perfectly comfortable.

Mr. Robitaille: Watch out.

Mr. Samson: In any case, we are trying to find ways of improving the legislation or at least to understand the reasons why these amendments are being proposed. Does this legislation actually concretely express the intentions behind it? Is it going to do what people say it will?

We have heard from witnesses in recent days who have said that the changes being proposed in terms of penalties will not have the effect the government predicts. We have been told that the current penalty is severe enough to force someone not to quit his job without just cause. Do you agree that the current penalty is severe enough to prevent people from quitting their jobs without just cause?

Mr. Jalbert: I believe that the current penalty is perfectly adequate. I think there are very few cases of workers quitting their jobs for no reason, particularly among low-wage earners. I fully agree that the legislation will not meet the goals that the government seems to have set for itself.

[Text]

[Translation]

• 1725

M. Samson: Vous dites que dans le domaine de la construction, dans votre région de la Côte-Nord, il y a un taux de chômage de 61 p. 100. C'est bien ce que vous avez dit? Pensez-vous que cela peut inciter un travailleur ou une travailleuse à rester dans une situation un peu défavorable? Disons qu'il s'agit d'une question de sécurité, de harcèlement sexuel ou autre. Est-ce que la personne pourrait se dire à ce moment-là: Si je pars, est-ce que je ne vais pas devoir faire la preuve que j'ai une juste cause? Il se peut que j'aie une bonne cause, mais ce n'est pas nécessairement une juste cause d'après les gens. Pensez-vous que cela va causer des problèmes?

M. Forbes: Je suis moi-même dans la construction. Je suis monteur d'acier. Avec le projet de loi C-113 tel que proposé, on a la tête entre les deux jambes; on est des *yes men*. Au cours d'une année de travail, un travailleur de la construction fait trois entreprises en moyenne. S'il travaille pendant 30 ans, il fait 90 entreprises. Il y a le propriétaire de l'entreprise, son surintendant, son *general foreman* et son *foreman*. Dans la même entreprise, il y a cinq échelons au-dessus du travailleur. Cela lui en fait 450 dans sa vie.

Le projet de loi C-113, c'est beau, mais il faudrait qu'on me garantisse que je vais avoir affaire à 450 bons gars. Le jour où il y en aura un qui ne m'aimera pas, que ce soit pour une raison syndicale ou autre—disons qu'il aime seulement les blonds et non les noirs—, mon affaire ira mal. Le jour où je ne voudrai pas descendre dans le trou parce que c'est glissant ou le jour où je ne voudrai pas me promener sur les *beams* à 100 pieds parce qu'il y a de la glace. . . Toutes les raisons seront bonnes pour me «tasser».

Qu'est-ce que je fais au chômage avec cela? Il me congédie pour insubordination. Insubordination de quoi? C'est à moi de le prouver. C'est moi qui dois prouver mon insubordination. L'affaire est bonne!

M. Samson: Il y en a peut-être un autre qui va monter à votre place.

M. Forbes: Oui, parce que l'autre va avoir plus peur que moi.

M. Samson: D'accord.

M. Forbes: Si je n'y vais pas, cela ne veut pas dire que l'autre n'ira pas. J'ai seulement deux enfants, mais si l'autre en a cinq, il va y aller. Il a encore plus peur que moi, lui. À ce moment-là, qu'est-ce que je fais? Comme on dit dans le métier, j'ai un bleu avec insubordination. Je me présente au chômage avec cela.

L'employeur n'a même pas signé mon papier de mise à pied. C'est lui qui l'a fait et il ne signe pas. C'est la secrétaire. Disons que je travaille à Sept-Îles ou au Havre-Saint-Pierre, à 150 milles plus à l'est, et que je reçois cela trois semaines plus tard par le courrier. C'est marqué: «Manon Rhéaume». C'est qui, cela? On ne le sait pas. Ah, c'est la secrétaire au bureau-chef! Ah bon! C'est elle qui a décidé qu'il n'y avait plus de glace! Ah bon! Je me présente au chômage avec cela: Bonjour, messieurs, comment se fait-il que je n'ai pas d'assurance-chômage? Vous aviez une insubordination, monsieur. Où est mon supérieur immédiat qui a vu la situation avec moi? Si le contrat est terminé, il est retourné à Québec ou à Montréal.

Mr. Samson: You say that in your area, on the North Shore, the unemployment rate is 61% in the construction sector. Is that what you said? Do you think that that acts as an incentive to a worker to remain in a job in unfavourable circumstances? Supposing there is a matter of safety, of sexual harassment or some similar problem. Is that person likely to say to himself: Well, if I quit, am I not going to have to prove it's for a just cause? I may have a good reason, but other people may not see it as just cause. Do you think that this will cause problems?

Mr. Forbes: I, myself, work in construction. I am a bridleman. Under Bill C-113, as currently proposed, we will have our tails between our legs; we will be *yes men*. In the course of a year, someone working in construction deals with three different companies on average. If he works for 30 years, that means he deals with 90 different companies. There is the owner of the company, his superintendent, his general foreman and his foreman. In that one company, there are five levels above the worker. That makes 450 during his working life.

Bill C-113 is all well and good, but someone would have to guarantee me that I will be dealing with 450 good guys. The day I come against one who doesn't like me, whether it has something to do with the union or not—supposing he only likes blond-haired guys, not dark-haired ones—I am going to be in a very bad way. The day that I decide I don't want to go into the pit because it is slippery or that I don't want to go up on the beams 100 feet from the ground because there is ice on them—Any reason is a good reason to get rid of me.

What am I supposed to do about that if I am unemployed? He fires me for insubordination. Insubordination on what grounds? It is up to me to prove it. I am the one that has to prove my own insubordination. That's a good one!

Mr. Samson: There may be someone else who will go up instead of you.

Mr. Forbes: Yes, because he will be even more scared than I am.

Mr. Samson: Right.

Mr. Forbes: If I don't go, that doesn't mean that the other one won't go. I only have two kids, but maybe he has five, and so, he will go. He's even more afraid than I am. What am I supposed to do then? If I am fired for insubordination, I have a blot against my record. I have to go to the unemployment office with that.

The employer will not even have signed my lay-off papers. He's the one that fired me but he has not signed. His secretary has signed. Supposing I work in Sept-Îles or in Havre-Saint-Pierre, 150 miles further east, and I only receive it by mail three weeks later. It is signed "Manon Rhéaume". But who is that? Nobody knows. Oh, yes, it's the secretary at head office! So, she is the one who decides that there was no ice! I see! Then I go to see the people at the unemployment office saying: Good morning, gentlemen, why am I not receiving unemployment? And they say: You were fired for insubordination. But where is my immediate supervisor who witnessed the situation with me? If the contract has ended, he has already gone back to Quebec

[Texte]

Moi, je suis pris à 600 milles du bureau-chef avec le nom de la secrétaire sur ma mise à pied. Il faut que je me débrouille avec cela. À ce moment-là, je passe en arbitrage. Je passe pour un innocent, monsieur. Ce n'est pas compliqué.

M. Samson: Et vous n'avez pas de prestations.

M. Forbes: Je n'ai pas de prestations et j'attends. J'attends quoi? Je n'ai plus le droit d'en avoir. Je n'ai pas droit à l'aide sociale non plus.

M. Samson: Pourquoi pas?

M. Forbes: Si vous regardez bien la loi, vous verrez que si je n'ai pas le chômage, je n'ai pas droit à l'aide sociale.

• 1730

M. Samson: À l'aide sociale, c'est un emprunt.

M. Forbes: Oui, ils vont me prêter de l'argent.

M. Samson: On veut savoir si cela arrive. Si cela arrive, qu'est-ce que vous dites?

M. Forbes: Cela arrive. Dans la construction, ce sont des choses qui vont se présenter. Aujourd'hui même, c'est assez difficile de le faire. On fait ses semaines de pénalité pour avoir du chômage, mais maintenant, s'il n'y a plus de pénalités, il n'y a plus d'autre choix. On va être obligé d'aller travailler. Que les conditions soient dangereuses ou pas, le gars va être obligé d'aller travailler.

M. Samson: Dans les témoignages, on a entendu dire qu'avec la jurisprudence qui existe dans le système, il y a 13 catégories avec 40 raisons valables de quitter son emploi. Mais vous venez de nous expliquer que, dans ce programme, ce n'est pas si facile que cela. Avec le nouveau système, ce ne sera pas mieux parce que la jurisprudence a déjà été établie et que c'est encore difficile.

Donc, on n'améliorera pas du tout la loi avec C-113. C'est ce que vous dites.

M. Forbes: On ne quitte pas notre emploi. Ils nous le font quitter.

M. Samson: On parle d'une réduction du taux de prestation de 60 p. 100 à 57 p. 100. On nous dit que 3 p. 100, après tout, ce n'est pas un si gros montant. On nous dit qu'après tout, il faut tous contribuer à payer le déficit et faire notre part.

Pour ma part, je pense qu'une perte de 40 p. 100 de nos revenus, c'est assez, mais on réduit encore cela de 3 p. 100. Quels seront les effets négatifs de cette perte de 3 p. 100 sur vos membres et sur l'économie de votre région? Qu'est-ce que cela va faire?

M. Morin: Je suis délégué social dans l'industrie de la construction. Un délégué social entre en relation d'aide avec les membres et leurs familles.

Actuellement, une personne sur deux a des problèmes sociaux au niveau de notre région. Je vais vous donner un bon exemple. Nous sommes habitués à effectuer des travaux éloignés de la maison, dans le bois. On ne demeure pas dans une ville comme Montréal. Bien souvent, cela entraîne des problèmes psychologiques et économiques au niveau des familles, notamment au point de vue affectif.

[Traduction]

City or Montreal. So, here I am, 600 miles from head office with the secretary's name on my lay-office notice. I have to just sort things out myself. So, I go to arbitration. And I look like a fool. There is no question about it.

Mr. Samson: And you have no benefits.

Mr. Forbes: I have no benefits and I am still waiting. What am I waiting for? I am not entitled to benefits. Nor am I entitled to social assistance.

Mr. Samson: Why not?

Mr. Forbes: If you look at the legislation carefully, you will see that if I am not on unemployment, I am not entitled to social assistance.

Mr. Samson: At the welfare office, though, you can borrow money.

Mr. Forbes: Yes, they will lend me money.

Mr. Samson: What we want to know is whether this actually happens or not. Does the kind of thing you have described really occur?

Mr. Forbes: Yes, it does. In construction, those are precisely the sorts of things that do occur. As things now stand, it is still fairly difficult to do that. You accept the weeks of penalty in order to get unemployment, but if penalties are now to be eliminated, there will no longer be a choice. We are going to have to keep on working. Whether conditions are dangerous or not, a guy like me is going to have to keep on working.

Mr. Samson: We have heard in testimony that based on current jurisprudence, there are some 13 different categories and 40 different valid reasons for quitting one's job. But you have just explained that under this program, it is not that easy. And under the new system, things will be no better because the jurisprudence is already well established and things are already difficult.

So, we will not be improving the situation a bit with Bill C-113. That is basically your position.

Mr. Forbes: We don't quit our jobs. We are forced to quit.

Mr. Samson: We are also talking about a lowering of the benefit rate from 60% to 57%. We are being told that after all, 3% is really not much, and that we all must help to pay down the deficit by doing our share.

As far as I'm concerned, losing 40% of one's income is bad enough, but now they are proposing to reduce that by a further 3%. Is that 3% reduction likely to have a negative impact on your members and on the economy in your area? What will the consequences be for you?

Mr. Morin: I am a shop steward in the construction industry. A shop steward's job is to help his fellow members and their families.

At the present time, one out of every two people in our area has social problems. Let me give you an example of what I mean. We are used to working away from the home, in the woods, we don't live in cities like Montreal. Very often, that leads to psychological and economic problems in the family unit, and particularly emotional problems.

[Text]

Je suis ici aujourd'hui parce que je pense que ce projet de loi n'a aucun sens. Je représente une certaine partie des travailleurs. Je représente aussi une certaine partie des non-syndiqués: les secrétaires qui ne sont pas syndiqués et qui n'ont pas accès aux griefs ou aux procédures que le syndicat offre.

Une chose me fâche beaucoup, monsieur le président. Vous nous avez dit de demander des explications à notre député. Ce n'est pas pour rien qu'on a occupé son bureau pendant deux semaines, monsieur le président. C'est parce qu'on manquait de renseignements et qu'on trouvait qu'en tant que citoyens, on avait ce droit-là.

• 1735

M. Jalbert: Monsieur le président, je pense que vous avez pu percevoir l'inquiétude qui existe chez nous. On en est le reflet de ce qui se passe chez nous, dans Manicouagan. On a des problèmes économiques. D'accord, le gouvernement a des problèmes économiques, mais que dire des petits salariés, des gens qui n'ont pas la chance d'avoir une sécurité d'emploi? Vous connaissez toutes les difficultés que notre région rencontre, les problèmes de chômage, tous les difficultés auxquelles l'industrie du fer fait face actuellement, les nombreuses mises à pied qu'on a vécues et ce climat d'incertitude qui existe dans notre région. On ajoute à cela un projet de loi qui va toucher directement ceux qui ont été mis à pied ou pris dans toutes ces difficultés économiques qu'a vécues l'industrie. On ajoute aux inquiétudes avec ce projet de loi. Il me semble que le moment est bien mal choisi pour introduire de telles mesures. C'est ce que nos gens nous disent. Je ne parle pas seulement au nom des syndiqués, mais au nom de tous ceux qui vivent tous ces problèmes parce que j'en connais. Dans un milieu comme le nôtre, tout le monde se connaît. On travaille ensemble. On va à l'épicerie ensemble. Tout le monde se connaît. Il y a des gens qui vivent de graves problèmes. Lorsqu'on parle de ces problèmes, il faut se rappeler que cela peut entraîner une hausse de la criminalité et des problèmes de santé de toutes sortes.

Je ne vous cacherai pas qu'il y a des données qui reflètent ce que représente une crise économique au niveau social: les nombreux problèmes de santé et la criminalité. Il y a un tas de maux qui sont rattachés à l'économie. Ce projet de loi nous semble amplifier les problèmes qu'on vit en région.

The Chairman: Mr. Robitaille, I hope you don't mind our cutting into your time. I thought it was important to let the witnesses complete their statement. They came a long way to make it, and I think we owe it to them to listen.

But if you would like to be our final questioner, Mr. Robitaille, please go ahead.

M. Robitaille: Monsieur le président, en accord avec ma collègue Barbara Sparrow, j'occuperai tout le temps dont nous disposons de ce côté-ci.

Vous me permettrez de souhaiter la bienvenue au gens de la Côte-Nord. C'est une région qui m'est très familière. Mes parents viennent de la Côte-Nord, surtout du côté de ma mère. On a beaucoup de famille dans ce bout-là, à Sept-Îles. Cela me

[Translation]

I am here before you today because I believe this legislation makes no sense. I represent a certain percentage of workers. I also represent a certain number of non-unionized workers; secretaries who are not unionized or who do not have access to the grievance procedure or other procedures provided by a union.

There is one thing I am quite upset about, Mr. Chairman. You said earlier that we should have demanded that our Member of Parliament provide us with the information we were seeking. The fact is, Mr. Chairman, we did not decide to occupy his office for two weeks for no reason. We did it because we needed information and we felt it was our right as citizens to demand that information.

Mr. Jalbert: Mr. Chairman, I think you have had an opportunity to witness the kind of concern that exists in our area. We are certainly the reflection of what goes on back home, in Manicouagan. We do have economic problems. Granted, the government also has economic problems, but what about low wage earners and people who are not lucky enough to have job security? I'm sure you are aware of all the problems we are experiencing in our area—problems of unemployment, problems in the iron industry, massive lay-offs and a general climate of uncertainty in the region. On top of that, legislation is being introduced which will directly affect people who have been laid off or who are trying to cope with all the economic difficulties that are so prevalent in industry today. This legislation will only deepen those worries. It seems to me this is a most inappropriate time to be introducing such measures. That is certainly what our people have been telling us. And I am speaking not only on behalf of unionized workers' but on behalf of everybody who is currently having problems, because I know quite a few who are. Back where we come from, everybody knows each other. We work together. We go to the grocery store together. Everyone knows everybody else. And some people are having a really tough time. It should also be remembered that one of the consequences of these difficult times can also be increased crime and health problems of all different kinds.

And I make no secret of the fact that some data reflects a burgeoning economic and social crisis because of the many health and crime problems we are seeing. There are great many evils that flow from a weak economy. And this legislation only seems to make our current problems that much worse.

Le président: Monsieur Robitaille, j'espère que vous n'êtes pas trop mécontent du fait qu'on a pris un petit peu de votre temps. Il me semblait important de permettre aux témoins de finir leur déclaration. Ils sont venus de très loin pour nous la faire et je pense qu'il nous incombe de les écouter.

Mais si voulez être notre dernier intervenant, monsieur Robitaille, je vous cède la parole.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, my colleague Barbara Sparrow, has agreed that I should use all the time remaining on this side.

I would like to begin by welcoming our witnesses from the North Shore. It's an area I know very well. My parents are from the North Shore, especially on my mother's side. We have a lot of relatives in that area, around Sept-Îles. So, I am very pleased

[Texte]

fait plaisir de vous voir ici aujourd'hui. C'est agréable de rencontrer des gens de la Côte-Nord, des gens vrais. On vous regarde témoigner et je pense que vous avez toute raison d'être fiers. Vous dites que vous n'avez pas réussi à dormir depuis deux jours parce que vous étiez nerveux. Sentez-vous très à l'aise. Vous dites vraiment ce que vous pensez, et c'est ce qui est important.

• 1740

Je veux préciser, monsieur le président, que les témoins sont ici à la demande de leur député, M. Langlois, qui les a rencontrés à son bureau à la suite de toute cette question du projet de loi C-113. Je pense que M. Langlois a bien fait son travail en demandant au Comité de les rencontrer.

Vous disiez tout à l'heure que vous aviez occupé ses bureaux et que vous aviez besoin de plus d'explications. Est-ce que les rencontres avec M. Langlois et les explications qu'il vous a fournies lors de vos rencontres ont réduit un peu vos craintes quant à certains aspects du projet de loi?

M. Jalbert: Permettez-moi de revenir un peu en arrière. Le député Langlois a pris position. Nous avons été surpris que le député adopte une position aussi favorable au projet de loi. Je peux vous dire que les réactions ont été vives de la part de ceux qui sont touchés par ce projet de loi.

Il y a des chômeurs qui ont rencontré M. Langlois. M. Langlois était accessible à ce moment-là. Quand la Coalition s'est présentée au bureau du député, le député avait déjà pris position dans les médias. Cette position était tellement franche que toute discussion nous semblait impossible. Il est vrai qu'on aurait pu le rencontrer. Il nous a offert de le rencontrer dans une grande réunion à laquelle tous les chômeurs auraient assisté. On a analysé la situation et on en est venus à la conclusion qu'il aurait été malsain, tant pour le député que pour nous, de se rencontrer dans des débats contradictoires, de se crier toutes sortes de bêtises. Il y avait des gens révoltés chez nous. Je pense donc qu'il aurait été malsain de se rencontrer. À ce moment-là, et pour le député et pour nous, nous avons jugé que l'occasion n'était pas idéale pour s'affronter dans un débat qui, au départ, aurait été stérile parce que le député avait déjà pris position très clairement.

M. Robitaille: C'est très bien. J'ai rencontré, moi aussi, des travailleurs de la construction. C'est un domaine très particulier, surtout dans votre coin. J'admets sans hésitation que ce n'est pas la même chose que dans la région de Montréal. Monsieur a soulevé des points intéressants, et il y a une certaine réalité qu'on n'ignore pas, bien que les statistiques révèlent que l'ensemble du système, à la grandeur du pays, fonctionne relativement bien, en ce sens que 93 p. 100 des demandes traitées ne présentent aucun problème. Il en reste 7 p. 100, et c'est ce 7 p. 100. . . Monsieur Samson, s'il vous plaît, allez vous lâcher la tête dehors. Je trouve cela bien. Mes enfants n'ont pas 93 p. 100 à l'école. Même moi je n'avais pas cela dans le temps. Mais cela n'empêche pas que ce chiffre de 7 p. 100 représente des êtres humains. Je suis bien d'accord avec vous là-dessus.

[Traduction]

to see you here this afternoon. It is always nice to have an opportunity to see people from the North Shore, who are real people. We have been listening to your testimony and I believe you have every reason to be proud. You say that you haven't been able to sleep for two days because you were nervous about appearing before the committee. I want you to feel perfectly at ease here. I would encourage you to say exactly what you're thinking, because that is what we want to hear.

I wish to point out, Mr. Chairman, that the witnesses are here at the request of their Member of Parliament, Mr. Langlois, who met with them in his office following much discussion about Bill C-113. I think Mr. Langlois has done the right thing in asking the committee to meet with them.

You were mentioning earlier that you had occupied his offices and that you needed more information. Were your meetings with Mr. Langlois and the explanations he gave you at the time sufficient to calm your fears with respect to certain aspects of the legislation?

Mr. Jalbert: Perhaps I could just backtrack for a moment. Mr. Langlois took a position on the issue. We were surprised to see our Member of Parliament take such a favourable position on the legislation. I can tell you there was quite a strong reaction from people who will be affected by these measures.

A number of people who are currently unemployed met with Mr. Langlois. Mr. Langlois was accessible at that point. When the coalition went to the Member's office, he had already taken a position on the issue in the media. He had expressed his views so clearly that we felt any discussion was impossible. It is true that we could have met with him. He offered to get together with us at a big meeting that would have been attended by all those people who are now unemployed. However, we analysed the situation and came to the conclusion that it would have been unhealthy, both for the Member and for us, to meet for the purposes of a debate and simply start yelling things at each other. Some people back home were really up in arms about it. So, I think it would have been unhealthy to go ahead with this kind of meeting. At that point, we felt, both for the Member's sake and for our own, that this was not the appropriate time to get involved in a debate which by definition would have been a sterile one since the Member had already taken a very strong position on the matter.

Mr. Robitaille: I, too, met with the construction workers. Things work quite differently in that industry, particularly in your area. I would be the first to admit that the situation is not the same at all in the Montreal area. This gentleman raised some interesting points, and we are in fact aware of certain realities, although statistics show that the system as a whole works relatively well across Canada, in the sense that 93% of claims pose no problem whatsoever. There's the remaining 7%, and that is what. . . Mr. Samson, do us all a favour: Save it for someone else. I am perfectly satisfied with this. My kids don't get 93% in school. Even I didn't get that kind of results way back when. That doesn't mean that the 7% I have referred to are not human beings. I fully agree with you on that.

[Text]

J'ai rencontré des gens de la construction. Cela m'a permis de constater que ces gens vivent une grande insécurité, tant dans leur travail qu'au niveau du régime d'assurance-chômage. Ces gens m'ont beaucoup parlé de l'espèce de dynamique qui existent dans le domaine de la construction en relation avec des congédiements pour des raisons dites disciplinaires. Ces choses-là m'ont été soulevées. Êtes-vous au courant qu'une des raisons de congédiement qu'on invoque souvent est le manque de productivité? Pourquoi cette raison est-elle utilisée aussi souvent?

M. Forbes: Dans le domaine de la construction, on invoque le manque de productivité surtout dans le cas d'un travailleur de plus de 40 ans. Il est moins agile et moins rapide. En fait, le travailleur de 40 ans et plus est plus prudent. Il pense davantage avant d'agir, alors que le jeune s'en fout un peu. Donnez une motocyclette à un jeune et... Dans la construction, c'est le même phénomène. Vu que le travailleur est plus prudent, il est moins productif; donc, on le tasse.

• 1745

M. Robitaille: D'après vous, qu'est-ce qui cause les nombreuses demandes de prestations d'assurance-chômage? Ce n'est peut-être pas tout à fait la réalité chez vous, mais cela peut l'être à l'occasion ailleurs. Quand le domaine de la construction est assez actif, il y a toujours de nombreuses demandes de prestations d'assurance-chômage de la part des travailleurs de la construction après qu'ils ont accumulé entre 15 et 20 semaines, tout dépendant du secteur où ils se trouvent et du taux de chômage. Même lorsque le marché de la construction est assez actif, on a l'impression qu'il y a toujours beaucoup de demandes quand les gens ont accumulé de 15 à 20 semaines de travail.

Est-ce que je me trompe ou si c'est vrai?

M. Forbes: Non, vous ne vous trompez pas. C'est la réalité.

M. Robitaille: À quoi est-ce attribuable?

M. Forbes: C'est une roue. Quand on commence un projet... Le dernier projet d'envergure a été celui de l'Aluminerie Alouette Inc., pour 1,2 milliard de dollars. Il y a eu environ huit mois d'excavation. L'excavation, c'est le ciment, le creusage de trous, le coulage des piliers et le béton. Au bout de huit mois, ce qui donne 30 ou 32 semaines, on commence à monter l'acier. L'acier va durer six, sept ou huit mois. Au moment où les travailleurs commencent à entrer pour poser l'acier, les travailleurs du secteur civil, c'est-à-dire les travailleurs du béton, les menuisiers, etc., diminuent en nombre. Le chantier compte peut-être 1 800 travailleurs. Le chantier va durer quatre ans, mais il comptera toujours 1 800 travailleurs. Quand les monteurs d'acier vont commencer à diminuer, ce sont les ferblantiers qui vont commencer à poser le revêtement. C'est une roue. Par exemple, quand je termine, les électriciens commencent.

M. Robitaille: Comment les choses se passent-elles sur les chantiers? Je ne suis pas un travailleur de la construction, bien que j'aie déjà fait de la soudure. J'ai été sur le plancher des vaches. On pourrait vous surprendre.

M. Samson: Montrez-moi vos mains.

M. Robitaille: Je n'ai pas peur de les montrer.

[Translation]

I have met with people who work in construction. It gave me an opportunity to realize that these people have to cope with a great deal of insecurity, both in their work and because of the unemployment insurance scheme. They told me a lot about the dynamics in the construction business when it comes to firings for so-called disciplinary reasons. They told me about all that. Are you aware that one of the reasons cited for firing such individuals is lack of productivity? Why is this reason cited so often?

Mr. Forbes: In the construction business, low productivity is given as a reason mainly for workers over the age of 40. They may be less agile and work less quickly. The fact is, workers aged 40 and over are more cautious. They think more before they act, whereas young people don't really care that much. Give a motorcycle to a young kid and... In construction, it's the same phenomenon. Because an older worker is more cautious, he is less productive; as a result, he gets turfed out.

Mr. Robitaille: According to you, what is the reason for the high number of unemployment insurance claims? It may not be the case in your area, but it can be in another region's from time to time. When the construction industry is fairly active, there are always a high number of UI benefit claims from construction workers who have accumulated between 15 and 20 weeks of work, depending on what sector they're in and the unemployment rate. Even when the construction industry is quite busy, it is our impression they are always a great many claims being made by people who have accumulated between 15 and 20 weeks of work.

Am I wrong?

Mr. Forbes: No, you are not. That is the way things are.

Mr. Robitaille: And what is the reason for it?

Mr. Forbes: Well, it's like a wheel. When we start a project... The last major project we had was the Aluminerie Alouette Inc. project, which cost 1.2 billion dollars. Excavation took place over an eight month period. Excavation involves cement, digging the pits, pouring the pillars and the concrete. After eight months—which is about 30 or 32 weeks, you start putting up the steel beams, that takes about 6, 7 or possibly 8 months. When the workers come in to start putting up the steel beams, those people whose job is related more to civil engineering tasks—like concrete workers, carpenters, that sort of thing—drop in number. There may be some 1,800 workers on the construction site. The site will be operational for four years, but there will always be 1,800 workers on site. When the bridgemen start to decrease in number, the sheet metal workers come in and start putting the cladding on. It's like a wheel. When I finish my job, for instance, the electricians come in and start theirs.

Mr. Robitaille: But how does it actually work on the construction sites? I don't work in construction, although I have done some welding. Although this may surprise you, I've done my share of that kind of work.

Mr. Samson: Let me see your hands.

Mr. Robitaille: I'm not afraid to show them to you.

[Texte]

Comment les choses se passent-elles généralement sur un chantier? J'ai entendu des commentaires qui m'ont laissé un goût amer dans la bouche. J'ai l'impression qu'il y a une espèce de *turnover* presque systématique de gens qui travaillent tant de semaines et qu'à un moment donné, il y a une espèce de collusion avec l'employeur ou je ne sais trop quoi. J'ai entendu des choses et cela m'intrigue.

Je sais que vous avez des chefs de chantier. Également, le syndicat est représenté par quelqu'un sur un chantier, n'est-ce pas?

M. Forbes: Oui.

M. Robitaille: Comment est-ce que cela fonctionne? Quand il y a un congédiement pour manque de productivité, comment est-ce que cela marche?

M. Forbes: Pour ce qui est du *turnover*, il y a 20 ans, des compagnies comme Canadian Comstock pouvaient prendre un contrat de 300 millions de dollars. Canadian Comstock faisait tout: la mécanique du bâtiment, l'électricité, etc. Le travailleur qui entraînait chez Comstock pouvait être assuré de travailler pendant deux ans ou deux ans et demi.

Aujourd'hui, tout est divisé. Canadian Comstock n'existe plus aujourd'hui. Prenons l'exemple de B.G. Checo Construction Enr.; la compagnie prend le contrat de 300 millions de dollars et fait des appels d'offres: des appels d'offres pour le *pipng*, pour l'électricité, pour la mécanique du bâtiment, pour le civil, pour la cantine, etc. C'est l'enfer. Chaque soumissionnaire divise à son tour... On se ramasse avec ce qu'on appelle communément des chaudrons.

M. Robitaille: Je vais vous poser la question un peu plus précisément. Des gens m'avaient dit à un moment donné qu'une espèce d'habitude avait été prise. Ce n'est peut-être pas partout, et je ne peux pas le confirmer, mais je vous pose la question car vous êtes dans le domaine. Donc, une espèce d'habitude aurait été prise dans le domaine de la construction où l'employeur ou le contremaître, souvent en accord avec le représentant syndical sur le chantier, lorsque quelqu'un a fait les semaines nécessaires pour avoir ses prestations d'assurance-chômage, lui dirait: Congédiement pour manque de productivité. Le travailleur aurait ses prestations d'assurance-chômage et on en engagerait un autre pour prendre sa place.

• 1750

Est-ce qu'il y a des choses de ce genre qui se passent? Est-ce que des travailleurs se font congédier pour manque de productivité et n'ont pas grand-chose à dire parce que cela implique jusqu'à un certain point leur délégué syndical? J'ai entendu des choses bizarres et j'aimerais que vous m'éclairiez un peu là-dessus.

M. Forbes: Je ne crois pas que le manque de productivité est une raison qu'ils vont employer. Ils vont faire une mise à pied pour pénurie de travail. Il est extrêmement rare de voir quelqu'un qui travaille sur la construction 40 heures ou 50 heures.

M. Robitaille: Lorsqu'on fait une mise à pied pour pénurie de travail, est-ce qu'il y a vraiment pénurie de travail ou si on engage d'autres travailleurs? Y a-t-il des choses comme celle-là qui se passent?

[Traduction]

But how does it work on the actual construction site? I've heard some comments that have left a rather bitter taste in my mouth. It's my impression that there's an almost automatic turnover of people who work so many weeks and then disappear—that there's a kind of collusion with the employer or something along those lines. I've heard a lot of different stories and I'm intrigued by all of this.

I know that you have work site foremen, and I also know that the union is represented by someone on the construction site, is it not?

Mr. Forbes: Yes.

Mr. Robitaille: How does that work? When someone is fired because of low productivity, what is the procedure?

Mr. Forbes: As far as turnover is concerned, twenty years ago, companies like Canadian Comstock could take on a 300 million dollar contract. Canadian Comstock did everything. The building mechanics, the electricity, and everything else. A worker starting out with Comstock could be assured of at least two or two and a half years of work.

Nowadays, everything is separate. Canadian Comstock no longer exists. Let's take B.G. Checo Construction Enr., for example. A company like that will take a 300 million dollar contract and then call for tenders; tenders for the piping, for the electrical system, for the building mechanics, the civil engineering work, the canteen, etc. It is absolute hell. Then every bidder goes and splits the work up once again... We end up with what are commonly called "chaudrons".

Mr. Robitaille: Perhaps I could be a little bit more specific. I was told at one point that people acquired certain habits. I realize this may not be the case everywhere, and I can't really confirm it, but I'm asking you because you work in the industry. Apparently, a practice was established in the construction industry whereby the employer or foreman, often with the agreement of the union representative on the site, would say to a worker who had enough weeks of work to be eligible for benefits: you're being fired for low productivity. Then the worker would be in a position to receive UI benefits and someone else would be hired to replace him.

Do things like that actually occur? Are workers who are fired for low productivity put in a position of not being able to say much because their shop steward is implicated to a certain extent? I've heard some very strange things and I would like some clarification from you.

Mr. Forbes: I don't think low productivity is the kind of reason they would use. They will lay someone off for insufficient work. It's extremely rare to see someone working 40 or 50 hours on a construction site.

Mr. Robitaille: When someone is laid off because there isn't enough work, is there really a lack of work or are other workers hired? Do things like that take place or not?

[Text]

M. Forbes: Dans la loi régissant la construction, il y a un règlement qui interdit à un employeur, après une mise à pied, de prendre un autre travailleur. Il faut qu'il soit privé du service d'un travailleur pendant une semaine. Ce sont des choses assez rares, d'autant plus que le travailleur lui-même qui serait mis à pied ne serait pas du tout intéressé à perdre 1,000\$ par semaine.

M. Samson: On dit qu'une personne a un droit d'appel. Pendant le temps qui s'écoule entre les décisions, de quoi vos membres vivent-ils?

M. Jalbert: Ils vivent de leurs réserves, ils s'endettent et ils ont parfois même l'aide sociale jusqu'à ce qu'une décision soit prise.

M. Samson: Cela prend combien de temps?

M. Jalbert: On peut attendre jusqu'à deux ans pour rencontrer un juge-arbitre.

M. Samson: Oui, mais comment vivent-ils pendant ces deux années?

M. Jalbert: Ceux qui ont des réserves vivent de ces réserves. Ceux qui n'en ont pas vivent de l'aide sociale. Ils ont recours à leurs amis, à leur famille.

M. Samson: Merci.

The Chairman: Gentlemen, you indicated that you weren't prepared, or didn't know how to make a presentation to this committee, but you did a very effective job. You represent an area we have not heard from yet, a remote area, far removed from Ottawa. We appreciate your time. I congratulate you on your presentation. Thank you, on behalf of all members of the committee.

We stand adjourned until 6:30 p.m.

[Translation]

Mr. Forbes: In the legislation governing the construction industry, there is a regulation that forbids an employer from hiring another worker after a lay-off. He has to go without the services of a worker for a week. Let's just say it happens very rarely, particularly since the worker being laid off would not be the slightest bit interested in losing \$1000 a week.

Mr. Samson: We are told that workers have the right to appeal. But in the time that elapses between decisions, what do your members live on?

Mr. Jalbert: Well, they live on the money they've set aside, or they go into debt, or sometimes manage to go on welfare until a decision is made.

Mr. Samson: And how long does that take?

Mr. Jalbert: You sometimes have to wait up to two years to meet with an umpire.

Mr. Samson: And what do they live on during that two-year period?

Mr. Jalbert: Well, those who have a little nest egg use the money they've put aside. Those who don't go on welfare. They ask their friends and their family for help.

Mr. Samson: Thank you.

Le président: Messieurs, vous avez indiqué que vous n'étiez pas bien préparés et que vous ne saviez pas trop comment faire un exposé devant le comité, mais je vous assure que vous vous êtes très bien débrouillés. Vous représentez une région assez éloignée, loin d'Ottawa, dont nous n'avons reçu aucun représentant jusqu'à maintenant. Nous vous remercions de votre temps et je me permets de vous féliciter de votre exposé. Je vous remercie donc au nom de tous les membres du comité.

La séance est levée jusqu'à 18h30.

APPENDIX "C-113/1"

SUBMISSION

TO THE

LEGISLATIVE COMMITTEE

ON BILL C-113

BY THE

PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF

CANADA

MARCH 11, 1993

Introduction

1) On behalf of its 170,000 members, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) welcomes this opportunity to appear before the Legislative Committee mandated to study Bill C-113.

2) In a March 2, 1993 letter to the Committee, PSAC President Daryl Bean argued that it would be exceedingly difficult for the Alliance to address the provisions of Bill C-113 dealing with Unemployment Insurance and Wage Controls in a single submission and presentation. Unfortunately, the Committee has not acceded to our request to appear before it on two separate occasions.

3) Nor has the Committee agreed to hold hearings outside of Ottawa. On behalf of PSAC members from coast to coast to coast, we should like to reiterate, for the record, our request for two separate hearings and for the Committee to hold hearings across Canada.

4) From our perspective, there has seldom been legislation that has a more pronounced visceral impact on the daily lives of Canadians than the provisions of Bill C-113 that relate to the unemployment insurance system. As a federal union, the PSAC has the privilege of representing some 18,000 workers who are employed by the federal government in the administration of employment and unemployment programs. In the second section of this submission, the PSAC will comment on the changes proposed to the U.I. system. While the majority of our comments in this regard will be consistent with those advanced by others in the labour movement, they have the added weight of having been developed by those federal employees involved in the delivery of the UI programs.

5) Prior to doing so, however, the PSAC is obligated to advance an argument against the provisions of Bill C-113 that will serve to freeze the wages of our members and other federal public sector workers for a two-year period.

6) It needs to be said at the outset, that the government's wage control program is wrong-headed and fundamentally mean-spirited. As an economic tool, it is unnecessary. As a political tool, it is exceedingly punitive, and, as a labour relations tool, it is beyond contempt.

7) For the sake of a potential saving of \$350 million in 1993-94, the current government has decided to extend the wage control legislation initially implemented in 1991 in the Public Sector Compensation Restraint Act for a further two years.

Bill C-113: Wage Controls

8) Members of this Committee must appreciate that adoption of Bill C-113 in its present form, will continue to harm Canada's reputation in the international community.

9) In order to understand the impact of Bill C-113 on the members of the PSAC and the Canadian public, it is important to put it in the context of the February 26, 1991 Federal Budget. In that budget, the Government put forward a program of restraint which included the following statement with regard to collective bargaining and Federal Public Service Workers;

"As a leading employer, the government has a responsibility to ensure that public sector wage settlements do not add to inflationary pressures in the economy. Since taking office in 1984, the government has exercised restraint in federal contract settlements while maintaining the principles of fair collective bargaining. Federal wage settlements have been lower than those concluded in the private sector, and lower than settlement agreed to by provincial and municipal governments.

Given the seriousness of the present fiscal situation and the continuing priority that must be attached to deficit reduction, the government believes that it must exercise restraint in concluding wage settlements with its own employees. This does not mean singling out the public service for restraint. Rather, it is matter of asking the public sector to recognize the difficulties faced by all Canadians during the present recession, and of asking the public sector to do its part in sharing the burden of fiscal restraint.

The government will continue to bargain with its employees. But as any employer would do, it will at all times be cognizant of its bottom line as dictated by the seriousness of the federal fiscal situation. The deteriorating deficit situation dictates that for the next fiscal year, available resources simply will not allow the government to increase operating budgets to compensate for wage and salary increases. This means that any wage increases resulting from the collective bargaining process will have to be funded through a corresponding reduction in public service employment. With a public service workforce of approximately 215,000, each increase of 1 per cent in pay could lead to a loss of approximately 2,000 jobs.

To contain the loss of public service employment and to ensure continuation of the provision of vital public services to Canadians, the government is not prepared to contemplate wage settlements exceeding 3 per cent a year over the next three years. Negotiated settlements of 3 per cent are consistent with this environment of severe restraint and are in line with the government's inflation targets. The alternative to a firm wage bargaining stance would be much deeper reductions in public sector employment, including lay-offs."

February 26, 1991 Budget, Page 74-75

10) In effect, the budget became a replacement for free collective bargaining. By fiat, the Government had established the monetary package in a budgetary statement which by law should have been the outcome of reasoned and informed decision-making at the negotiating table by both parties to the process. The consequence of the position by the Government to predetermine the result of collective bargaining was that the 1991 round of negotiations between the Treasury Board and the Alliance saw no progress during face-to-face negotiations, and the resulting referral of the disputes on issues to conciliation officers and the Conciliation Boards. It is worth noting some of the general comments and observations made by these third party conciliation boards in light of the government's June 19, 1991 threatss of compensation restraint legislation.

Table IV - Majority Board Report - August 26, 1991, pps. 15 & 16:

"With respect to wages in general, we believe that the government has a legitimate and valid objective in restraining government spending, and attempting to reduce its massive deficit. However, public servants, especially in these lower-paid categories, should not be forced to subsidize the government's Plan for Economic Recovery. Public servants are entitled to a fair and equitable wage and benefits package. The government should not be a leader in compensation packages paid to its employees, nor should it pay sub-standard wages. If the government imposes its promised legislation we anticipate that this group of employees will fall further behind in relation to their private sector counterparts."

Table III - Majority Board Report - August 26, 1992, pps. 3 & 4:

"Having regard to the foregoing, it is the Board's opinion that the prospect of a negotiated settlement being achieved is extremely remote. The Employer has unilaterally taken the traditional centrepiece of collective bargaining -- namely, wages -- off the table and has offered nothing in its place. How meaningful bargaining could possibly occur in such circumstances is difficult

to imagine and it manifestly hasn't taken place here. For constructive negotiations to begin, the Employer either has to adopt a more flexible approach to its wage restraint policy or has to recognize that some form of quid pro quo is required in order to get the Alliance, however grudgingly, to accept the policy. Otherwise, a strike followed by back-to-work legislation would seem to be inevitable."

11) The Conciliation Board reports were ignored by the Treasury Board which also ignored requests by the Alliance to bring in a mediator to assist the parties. As a result, a legal strike by the Alliance ensued. At the same time, the Alliance filed an application under Section 21 of the Public Service Staff Relations Act alleging a failure to bargain in good faith on the part of the Treasury Board. On September 16, 1991, the Public Service Staff Relations Board rendered a decision which stated in part:

"The obligation provided under the Public Service Staff Relations Act to bargain in good faith and make every reasonable effort to conclude a collective agreement is not substantively different for this employer than it is for any other employer in any other jurisdiction in Canada. The insistence on conditions precedent to negotiating terms and conditions of employment at the bargaining

table is incompatible with the requirement to make every reasonable effort to negotiate a collective agreement. Accordingly, the Board declares that the employer has acted contrary to section 51 of the Act and orders the employer to comply with section 51 of the Act."

12) The initial Government response to the PSSRB ruling was to deny the fact that the Treasury Board had been found guilty of bad faith bargaining. However, as a result of mounting adverse public opinion against the Government's position, increasing political pressure of the strike and the ruling of the independent labour board, Treasury Board returned to the bargaining table to comply with section 51 of the Act. But at the end of the day, the Government chose legislation over negotiation and passed Bill C-29 ending the strike. The legislation extended the term of all collective agreements for a period of twenty-four months with a wage freeze in the first twelve months and a 3% wage increase in the final twelve months. All other terms and conditions of employment were frozen.

13) Now some eighteen months later with a signed agreement between the PSAC and Treasury Board on the structure and process of collective bargaining for the 1993 round of negotiations, we have the Government Economic and Fiscal Statement of December 2, 1992 and the subsequent introduction of the Government Expenditures Restraint Act, 1993.

14) It is a truism that one of the fundamental strengths of any true democracy is the rule of law. Democratic governments do not deny a citizen or group of citizens their lawful rights unless there are compelling reasons for doing so. Yet the effect of this proposed legislation by this Government is to deny a significant number of citizens the right to freely negotiate their terms and conditions of employment, a right currently enshrined in the Public Service Staff Relations Act (PSSRA).

15) It is of special significance that in all of the Government's legislative actions in the name of fiscal restraint and economic recovery, the only group that has been singled out to have their rights abrogated are Federal Public Service workers. Others have had their rights abridged or benefits limited but not completely eliminated. And, of course, there are others in the world of corporations and business that have seen their options and rights enhanced.

16) With the introduction of this legislation, the Government has extended the Public Sector Compensation Act thereby effectively denying the right to free collective bargaining for

its own employees for a period of four years. And more ominously, Mr. Loiselle stated in the House of Commons on December 2, 1992:

"The government hopes that, at the end of the period of extreme fiscal stringency covered by the proposed legislation, collective bargaining could resume in a normal way."

17) It makes one wonder what is the economic danger to the Government meeting with its own employees in a forum constituted by law to provide the employer and the union to meet in good faith and make every reasonable effort to conclude a collective agreement. What message does the Government send as one of the country's largest employers that the way to deal with your employees is to deny them their rights provided in law?

18) What are the compelling reasons that it is necessary for this Government to revoke the legislative rights of its employees to negotiate their terms and conditions of employment? Given that the revocation of these rights was part of the Government's Economic and Fiscal Statement, we can safely assume that the reasons are economic in nature. Let us examine this possibility.

19) In the budgetary statement of February 26, 1991, quoted earlier, the Government acknowledged that federal public sector wage settlements had been lower than those achieved in the private sector and both the Provincial and Municipal public sectors. The

Government could have added that federal settlements were below inflation, as recorded in the Consumer Price Index, in all those years, as well.

20) As the following table indicates, the salaries of PSAC members have fallen considerably in real terms:

Table 1: Wage Settlement and Inflation

	<u>AVERAGE ANNUAL INCREASE %</u>							
	'85	'86	'87	'88	'89	'90	'91	'92
All Major Wage Settlements	3.7	3.5	4.1	4.4	5.3	5.7	3.6	2.1
Private Sector	3.3	3.0	3.9	5.0	5.3	5.8	4.2	2.5
Public Sector	3.8	3.8	4.2	3.9	5.3	5.6	3.5	2.0
PSAC	3.75	3.5	3.25	3.7	3.5	3.4	1.7	1.5
Consumer Price Index	4.0	4.2	4.4	4.0	5.0	4.8	5.6	1.5

Source:

Labour Canada, Statistics Canada, Public Service Alliance of Canada

21) The cumulative effect of the PSAC wage settlements over the eight year period, relative to the Canadian inflation rate is dramatic. Each \$100 in salary earned at the beginning of this period would have had to increase to \$138.78 eight years later just to stay even with inflation. In fact, every \$100 earned by PSAC members increased to only \$127.01, fully 11.8% lower than the increase in the CPI.

22) As a result, it was spurious for the Canadian Government to imply that federal public sector wage settlements were contributing to inflationary pressures. It can also be argued that between 1984 and 1992, federal public sector workers subsidized the Government's operations by working for less money in real terms than they were earning in 1984. As a result, the Government's budgetary announcement that it is asking *"the public sector to do its part in sharing the burden of fiscal restraint"* for a second two-year term, ignores the historical reality that PSAC members have experienced over the past eight years.

23) An overriding economic concern of the Government has been deficit reduction. Even the title, Government Expenditures Restraint Act, emphasizes the position of the Government to reign in expenses. But it strikes us as exceedingly strange that a Government that presents itself with a public face of less regulation and interference has now introduced

legislation for the second time to regulate and interfere with the collective bargaining process. Does the removal of the rights of employees to negotiate their terms and conditions of employment lead to a reduction in the deficit? The answer is not necessarily and not likely.

24) Mr. Loiselle states in the House of Commons on December 2, 1992 the following:

"The government carefully considered whether it would be in the public interest to try to negotiate wage levels that were affordable. In light of the experience in the last round of bargaining, which culminated in the strike by the largest Public Service union in September 1991, it was decided that it was not in the interest of the public nor of employees to enter into negotiations facing a fiscal situation that virtually guaranteed the government would be unable to meet union demands. This decision, Madam Speaker, was not taken lightly."

25) As has been pointed out elsewhere in this submission, the reason the Government ran into problems during the last round of negotiations was because they did not follow the rule of law provided under the PSSRA. The Government was found to be at fault by Conciliation Boards who rendered reports on the negotiating process in the last round. And most damaging of all is that the Public Service Staff Relations Board found that the Treasury Board had not

bargained in good faith and directed it to comply with the law. It is this behaviour on the part of the Government that lead to the 1991 strike, not the expectations of Federal Public Service workers. These workers have come to expect very little from this Government up to and including its inability to follow its own laws.

26) Collective bargaining is a process that allows two parties to discuss common issues and concerns and reach compromises when compromises are possible. It deals with issues that have no monetary impact. It also deals with operational issues which, if dealt with in a reasonable fashion, can provide a more cost-effective and efficient service to the Canadian public and it deals with issues that have a price tag. Collective bargaining requires tough decisions on both sides. In today's economic climate, those decisions are becoming tougher and tougher. Yet the vast majority of employers in this country sit down with their employee representatives and jointly make those tough decisions. But not this Government, it is not prepared to sit across the table from its own employees and talk about the issues. It would rather make budgetary statements and follow them up with legislation abrogating the rights of its employees.

27) The truth of the matter is that the Government that styles itself as able to make the tough decisions has chosen the easy way out. It is avoiding talking face to face with its own employees about the tough decisions that have to be made and then making them together in a process recognized in law as being a constructive way of resolving issues. No, this Government finds it a reasonable decision to suspend the rights of its citizens because it views collective bargaining an irritant, an annoyance, a distraction and a nuisance.

28) At the end of the day, there is no compelling reason for this Government to once again take away the legal rights of their employees. They have an option. An option which most employers in this country have to exercise and that is sitting down with its employees for a session of hard bargaining and tough decisions. That is the hard choice that this Government is not prepared to pursue because there is a far easier road open to them.

29) We would urge members of the Committee to consider that while the legislative road may be easier than proper negotiations, it is fundamentally wrong.

30) It needs to be said, that governments, by virtue of their unique ability to legislate terms and conditions of employment, should be exceedingly reluctant to do so.

Bill C-113: International Labour Organization

31) In the previous section of this submission, the PSAC has outlined the events that occurred as a result of the February 1991 budget. On November 16, 1992, the International Labour Organization found that the Canadian government has severely restricted collective bargaining and urged it to refrain from adopting measures of this kind in the future. Just over two weeks later, the government announced a two-year extension of the wage control program. This extension announced in the December 2, 1992, Economic and Fiscal Statement is to be legislated pursuant to Bill C-113.

32) Members of the Committee should note that the Canadian government's action in this regard will result in a further complaint to the International Labour Organization on behalf of the 150,000 PSAC members affected by the control program. Inevitably, the ILO will conclude that the government's actions are a further violation of international law.

33) Moreover, while it is undoubtedly true that the ILO has little if any effect on the actions of the current Canadian government, this government's actions in violation of the ILO have served to undermine Canada's credibility in the international community.

34) This government's record in labour relations, consistently and clearly in violation of international law, prompted the ILO Freedom of Association Committee to observe that it "feels obligated to point out that repeated recourse to such statutory restrictions on collective

bargaining cannot fail to have a harmful and destabilizing effect on labour relations if the government intervenes frequently to suspend or halt the exercise of the recognized rights of unions and their members".

35) While this kind of condemnation may be one of which the current government is proud, it is not one which will ultimately benefit Canada.

36) Perhaps the best that can be said, is that it is a small but significant part of the unfortunate legacy the current government will leave to its successors.

37) Given what we consider to be the punitive nature of the wage control provisions of Bill C-113, the Alliance wrote to all federal political parties that hold seats on the Opposition side of Parliament in December 1992 requesting their position on the legislation, and what they would do in the event that they formed a government subsequent to the next federal election.

38) To date, we have received a response from the Liberal, New Democratic and Reform Parties. In its response, the Liberal Party deferred comment pending a review of the legislation by their public service critic. The New Democratic Party took the position that it will repeal Bill C-105 (now Bill C-113) should it form the next federal government. And, the Reform Party cited the need for a balanced budget to argue that it could not make a commitment to rescind the legislation.

Bill C-113: Unemployment Insurance

39) While the wage control aspect of Bill C-113 is an outrageous affront to international law and an unwarranted intrusion into the collective bargaining process, it is in many respects, less insidious than the unemployment insurance provisions of the same Act.

40) For, while unemployment is, without question, the most critical problem facing Canada's policymakers, Bill C-113 is intended to precipitate a crippling attack on the income security of unemployed workers.

41) During these dying days of the Third Session of the Thirty-Fourth Parliament, all members have an obligation to do something concrete to arrest the alarmingly high rate of unemployment that persists in Canada today. All members have an obligation to recognize that the rate of unemployment in our society is a crisis that is sapping our countries productive capacity and causing serious economic harm to hundreds of thousands of Canadians.

42) It needs to be said, and repeated ad nauseam, that the current government's economic policies have been a disaster for working Canadians. The Free Trade Agreement between Canada and the United States alone has resulted in the loss of over 600,000 jobs. The Goods and Services Tax eviscerated consumer confidence and resulted in further job loss.

43) Unfortunately for the unemployed and under-employed in Canadian society, the current government's response to the crisis has been a vicious attack on the unemployed and programs that provide financial assistance.

44) For the record, we reject as unfounded the assertion that the unemployment insurance provisions of Bill C-113 are warranted because the system is characterized by workers intent on cheating the system.

45) From our perspective, nothing can be further from the truth. Moreover, we would submit that the government knows better. During a twelve-month period covering part of 1991 and part of 1992, 1,369 prosecutions for fraud under the UI Act were initiated. 1,369 prosecutions out of 3.6 million claims works out to less than .04 percent, which is, by any reasonable measure, statistically insignificant.

46) We believe that the government, intent on harmonizing our unemployment system with that which prevails in the United States, is trying to focus the debate (what little debate it is willing to countenance) on fraud in order to disguise its vicious and vindictive attack on women and new labour force entrants such as recent immigrants and young people.

47) In what can only be described as a classic example of the "best defence is a strong offence", this government has chosen to slander workers who have already been victimized by free trade and the recession.

Bill C-113:

48) The current government's mean-spirited and vindictive assault on the economic security of unemployed workers dates back to the days following its first election in September 1984. The November 1984 Economic Statement outlining the new government's economic agenda had this to say about UI:

"In its present form, the UI program may create obstacles to labour market adjustment and to economic growth and investment. Reviews of the program have suggested that it may create disincentives to job search and, in some cases, encourage individuals to work just long enough to qualify for benefits. It has also been argued that the program may discourage labour mobility among regions and industrial sectors, and encourage employers to overuse lay-offs as a means of adjusting to changing levels of activity."

49) These pension and severance provisions were designed explicitly to deny unemployment insurance to workers who had a long-established commitment to the labour force.

Although the provisions were subsequently amended to delay UI entitlement rather than eliminate benefits altogether, the government's intent was clear.

50) Moreover, the 1984 experience indicated that, while workers contribute a considerable amount of the cost of the UI program, their collective opinion is neither sought out or considered by the current government.

51) In response to the changes to severance pay and pension benefits outlined in the November 1984 Economic Statement, the Alliance, along with most unions in Canada, publicly urged the government to reverse its position treating pension and severance benefits as income.

52) By cavalierly rejecting this advice, the government showed contempt for a major partner in the UI Fund. A contempt that has been refined and heightened on three subsequent occasions.

53) The current government's attack on the unemployed, which started in 1984, continued with Bill C-21 introduced in 1989 and has finally culminated in Bill C-113.

The Bill C-113 Amendments to the Unemployment Insurance System

54) There are two fundamental changes to the Unemployment Insurance Act proposed in Bill C-113.

55) The first change, affecting all claimants is a general reduction on the benefit rate from 60 percent to 57 percent of pre-unemployment earnings. This translates into a 5 percent income cut for people who are, in many instances, among the poorest in Canada.

56) In a document entitled "Media Lines" produced by its Public Affairs (Insurance) Division, Canada Employment and Immigration argued that "the government is compelled to act now because of the shortfall between UI benefits and premium revenues".

57) With respect, we would argue that the government has a number of alternatives. Principal among these, are measures aimed at reducing the rate of unemployment.

58) Again, unlike the government, we reject the notion that the unemployed should be forced to pay for their own unemployment through reduced benefits.

59) For a great many people, the reduction in benefits from 60 percent to 57 percent of insurable earnings will have a considerable negative impact. Moreover, as the National Anti-Poverty Organization and others have pointed out, lower income workers will be harder hit than higher income claimants because their benefit rate will actually drop.

60) Members of the Committee should understand, that UI claimants do not generally receive a large income from the Fund. In the first instance, all UI claimants must complete a two-week waiting period prior to receiving any income. Secondly, the average weekly benefit was just \$253 in 1992, while the average period of unemployment was almost twenty-six weeks.

61) An unemployed worker can ill-afford to suffer the income losses contemplated in Bill C-113. While the amounts may be small from the perspective of Members of Parliament, few women on maternity leave can afford the loss. Neither can the average claimant afford the \$240 in lost benefits that he or she will experience over the life of an average claim.

62) The PSAC firmly believes that the UI rate reduction is fundamentally wrong. While it will clearly reduce Fund expenditures, (saving employers and employed workers an estimated \$1.6 billion over the two-year period 1993-1995) it will adversely affect the standard of living of upwards of four million Canadians.

63) Moreover, the provision is particularly punitive for the more than 2 million claimants who earn less, on average, than \$500 per week. As things currently stand, a great many of these people live below the poverty line. Bill C-113 will force many more into poverty. Such action, consciously undertaken by a government in the name of fiscal restraint is, quite frankly, alarming.

Bill C-113: Voluntary Quits and Fired Workers

64) By far the most controversial provisions of Bill C-113 relate to the government's attempts to disentitle people who voluntarily quit their jobs or are fired for misconduct.

65) In this regard, the Canada Employment and Immigration Commission guesstimates that some 225,000 claimants voluntarily quit their jobs in 1991, and another 40,000 lost their jobs as a result of their own misconduct. These figures relate to people who were penalized under the existing Act.

66) Notwithstanding guesstimates, the government does not have statistics enumerating the number of workers who quit but were not penalized pursuant to the provisions of the existing Act. Hence, while the government is intent on adopting the punitive provisions of Bill C-113,

it does not maintain concrete data on workers who quit or get fired. It has been estimated, however, that the provisions will affect upwards of one-half million workers.

67) We are inclined to wonder how a government that is intent on saving money, and in fact estimates that it will save \$95 million through the voluntary quits and fired proposals can be so precise in the absence of proper statistics on past payouts by the Fund.

68) From our perspective, it would appear to be true that the government is motivated by vindictiveness rather than by a straight desire to save money. To be blunt, they are trying to create two classes of unemployed workers. One class will have been laid off from a job and therefore be eligible for unemployment insurance benefits while the other class will be ineligible because the government considers them to be responsible for their own unemployment.

69) In its numerous attempts to defend the proposals, the government appears to be arguing that there is a group of workers in our society who gain employment in order to qualify for UI and nothing else. The government would have us believe that its proposals are aimed at ending fraud and abuse and not penalizing legitimate claimants.

70) With respect, we must reject the government's claims for a variety of reasons. For the record, we reiterate the Labour Movement's oft repeated assertion that the government has a legitimate interest in reducing UI fraud. As a result, the government is entirely justified when it established procedures to ensure that workers are not simultaneously working and drawing unemployment insurance benefits.

71) The Labour Movement would also agree that in cases where it can be demonstrated that the work-unemployment cycle is deliberate and abusive of the system that action should be taken.

72) That said, we believe that the provisions of Bill C-113 go too far.

73) First, there is no evidence that UI fraud is endemic or even significant.

74) Second, we categorically reject the notion that people who quit their jobs and people fired for misconduct are necessarily abusing the system.

75) On the contrary, we believe that a society that denies workers the right to quit their jobs without penalty is acting in a consciously undemocratic fashion. People who quit their jobs, an estimated 100,000 - 200,000 a year in Canada in today's economic climate, do so for a great variety of reasons. From our perspective, it is beyond the pale, for governments to have a right to information pertaining to an individual's decision to leave an employer.

76) It needs to be said, that the provision of information disclosing an individual's reasons for leaving may undermine future employment prospects or worse. Moreover, while a person disclosing a reason for leaving may provide just cause for leaving, and hence maintain eligibility for benefits, the individual may have legitimate, if not compelling reasons for remaining silent. These could include such things as the difficulty in proving sexual harassment, not to mention the personal trauma that many victims of harassment and other forms of workplace violence must endure.

77) Notwithstanding government protestations to the contrary, the situation with regard to workers who are fired for misconduct is no less difficult. Unless and until all fired workers are guaranteed that their firing will be reviewed by an adjudication process that is fair, efficient and free of error, a total disqualification from unemployment is not only unfair, but particularly punitive.

78) We would point out to the Committee, that employers frequently believe that they are justified when it comes to the terminating of an employee, only to find, subsequent to arbitration or adjudication, that an independent third party does not share their view.

79) It should be clear to all members of the Committee that the disqualification for fired employees will impact more harshly on non-union employees than on those fortunate enough to have a union, because unionized workers have established procedures whereby management decisions are routinely reviewed by a third party.

80) Notwithstanding the fact that the Committee has decided that it will pursue passage of Bill C-113 with undue haste, we would invite members of the Committee to take a long and critical look at the government's proposals with regard to voluntary quits and people who were fired for misconduct. Unless we are mistaken, the provisions, as proposed in Bill C-113, will increase the systemic discrimination faced by women and low-income earners in Canadian society.

81) Members of the Committee should know, for example, that while women make up only 37 percent of UI claimants, they account for 53 percent of workers who quit their jobs. Moreover, while 28 percent of UI claimants work in low-income occupations, 43 percent of claimants who quit their jobs are in these occupations.

82) It would appear then, that if you are male, and in a relatively high-income occupation, you are unlikely to quit your job, whereas if you are female and are in a low-income occupation, you are more likely to quit.

83) This reality is not surprising, and should prompt government action. Although not the action initiated in Bill C-113.

84) Members of the Committee should understand, that the discriminatory aspects of Bill C-113 are not isolated. On the contrary, they have been piled on to the Bill C-21 amendments that increased the penalty for voluntary quits and fired employees, and reduced the benefit rate for this class of claimants to 50 percent. At the time of the introduction of Bill C-21, the CEIC produced data that showed that these provisions were discriminatory against women.

85) While CEIC has not produced the data this time around, it is clear and beyond doubt, that the current provisions are discriminatory. On this basis alone, the provisions should be withdrawn from Bill C-113.

86) In addition to this most basic human rights criteria, there are numerous other reasons why the provisions should be withdrawn.

87) Until the implementation of the Bill C-21 amendments to the Unemployment Insurance Act in 1990, the maximum penalty for a worker who quit or was fired was six weeks. The 1990 amendments increased the penalty dramatically to a minimum of seven weeks and a maximum of twelve.

88) Today, the government wants to totally disqualify people who quit without cause or are fired with cause. While this may sound reasonable, little could be further from the truth.

89) Under the system that existed prior to the implementation of the Bill C-21 amendments in 1990, the average penalty for voluntary quits and fireds was two (2) weeks despite the fact that the legislation permitted a six-week disqualification. Today, the average penalty is only eight (8) weeks despite the fact that the penalty ranges from seven (7) to twelve (12) weeks by law.

90) The reasons for the discrepancy between the legally allowable penalties and the actual penalties imposed relate to what unemployment insurance agents refer to as "extenuating circumstances".

91) Given the current debate, it is important to note that a claimant could always negate the penalty by showing just cause for his/her actions. Yet, even when just cause was either not claimed or not accepted by CEIC, most claimants were able to prove extenuating circumstances.

92) Let there be no mistake, in the event that Bill C-113 is adopted without amendment, extenuating circumstances will no longer apply.

93) A booklet entitled "For a Just Cause" a UI handbook produced by the PSAC and our Component, the Canada Employment and Immigration Union, cites a number of hypothetical examples to illustrate the unfairness of the proposed new rules.

94) Extenuating circumstances are often applied in situations where it is difficult to prove "just cause", or when the claimant has not followed all possible recourse steps prior to quitting a job. For example, a woman who was sexually harassed at work and who did not either tell the harasser to stop or complain to a union steward or the employer would probably not be able to show "just cause". Similarly, under the existing rules, a person fired for misconduct for being habitually late for work would probably have the penalty reduced if he/she could show a sleeping disorder even if the claimant had not taken any steps to correct the

problem. Under the new rules, someone in this situation would likely be permanently disqualified.

95) One final example is particularly germane in this election year.

96) Pursuant to provisions of the Public Service Employment Act, a federal public sector worker who decides to run for Parliament must take a leave of absence without pay.

97) During the 1988 federal election campaign, a PSAC member who was forced to take a leave of absence fully five and half months before election day in order to run in the election, filed a claim for UI. Initially, the claim was approved, subject to a five-week penalty, on the grounds that she voluntarily left her employment.

98) The PSAC argued before the Umpire that it was the Public Service Employment Act and not personal volition that forced the member to take a leave of absence and be deemed to have quit her job. In a decision rendered on March 2, 1990, the Umpire reduced the waiting period from 5 weeks to 2 weeks (essentially eliminating the penalty). In effect, under the existing rules, the Umpire established a precedent that federal public sector workers qualify for UI in the event that they are forced to take a leave in order to seek elected office. It is

unclear if people in this position would continue to qualify under the rules proposed in Bill C-113.

99) Notwithstanding the fact that the government has gone to considerable lengths to convince people that people who leave work with "just cause" will not be subject to a disqualification, we remain unconvinced. We remain unconvinced despite the fact that the list of "circumstances" that could lead to a conclusion of "just cause" has been considerably expanded.

100) We remain unconvinced for a number of reasons.

101) First, we remember only too well that the government cited the fact that Unemployment Insurance Agents frequently use discretion and reduce waiting periods where extenuating circumstances exist to conclude that the "laxity of those penalties encourages abuse".

102) Second, we understand only too well that, while the list of "circumstances" that can be used to develop a case of "just cause" is not all inclusive, it will prove hard to move beyond it in any substantive way. As a result, circumstances that can't be readily foreseen, and

even some that are (such as leave for public sector workers who run in election campaigns) will not be considered just cause.

103) This issue has been raised already during the short debate on Bill C-105 and Bill C-113. As a result of an outcry from the Labour Movement and employers, lay-off packages will, pursuant to Clause 22 of Bill C-113, be exempt from disqualification even though they are still considered voluntary quits.

104) As a union that has negotiated a buy-out package (the Federal Workforce Adjustment Program), the PSAC considers the characterization of these programs as voluntary lay-off to be utterly ridiculous.

105) Third, and perhaps most importantly, the system is fundamentally flawed in that the onus of proof is on the claimant. While this "guilty until proven innocent" criteria has been an inherent part of the UI program since its inception, it has become that much worse given the dramatically increased penalties legislated by the current government over the past three years.

106) It is our contention that the current penalties and outright disqualification under Bill C-113 are so overwhelmingly punitive as to make it absolutely mandatory that the onus of proof be placed on the Commission.

Bill C-113: Employer Incentives

107) According to the government and internal CEIC documents, Bill C-113 is justified because it is targeted at UI cheats, and because the government must reduce Fund expenditures.

108) As a result, the legislation provides for a reduction in benefits and disqualifications that will reduce Fund expenditures by fully \$850 million in fiscal 1993-94 and by \$1.6 billion in fiscal 1994-95.

109) Over the same period the government will expend almost one half a billion dollars to provide business with a UI premium holiday.

110) In other words, the government has adopted the position that because of the UI Fund deficit, benefits to the unemployed should be cut, at the same time that it maintains that notwithstanding the deficit, it is possible to give companies a \$500 million premium holiday.

111) From our perspective, the government's hypocrisy is almost absolute.

CONCLUSION

112) From the perspective of the Public Service Alliance of Canada and its 170,000 members, Bill C-113 is among the worst legislation ever introduced.

113) In a few short pages, the government has extended the wage control program on federal public sector workers by two years. According to the government, this provision will reduce government expenditures by an estimated \$350 million in 1993-94 and a further \$700 million in 1994-95. Any rational evaluations of government finance would indicate that these projections are seriously inflated.

114) Moreover, this provision continues the practice of the current government to legislate rather than negotiate. The wage control provisions of Bill C-113 are an affront to working people and a clear and conscious violation of international law.

115) As a result, we would urge members of the Legislative Committee to defeat these clauses of Bill C-113 and urge the government to return to the negotiation table.

116) While the wage control provisions of Bill C-113 are of importance to PSAC members, they are only one part of Bill C-113. In addition to its serious objections to the Bill C-113 wage control provisions, the PSAC is deeply concerned with the erosion of the income maintenance system for unemployed workers.

117) As a federal public sector union, the PSAC has the privilege of representing over 18,000 people who work for the Canada Employment and Immigration Commission in the provision of employment and unemployment services. These government employees see every day the anguish and frustration faced by unemployed workers.

118) In the current climate of intolerably high unemployment, the government has chosen to penalize the unemployed. On behalf of its membership, the PSAC urges members of the Committee to champion the cause of unemployed workers from coast to coast to coast and reject the punitive, spiteful and inciteful unemployment provisions of Bill C-113.

119) We particularly invite you to reject the government's notion that unemployment insurance is a pool of money available to the government, and that people who quit their jobs or are fired are abusing the system.

120) Finally, we would point out that any success the government has in forcing people off the unemployment insurance rolls will increase provincial welfare payments. In fact, according to our sister union, the National Union of Public and General Employees, the UI cuts will increase provincial expenditures and reduce provincial revenues by fully \$1.2 billion.

APPENDIX "C-113/2"

PRESENTATION
HOUSE OF COMMONS LEGISLATIVE COMMITTEE
ON BILL C-113
AN ACT TO PROVIDE FOR GOVERNMENT
EXPENDITURE RESTRAINT
BY THE
CANADIAN LABOUR CONGRESS

MARCH 11, 1993

INTRODUCTION

On behalf of its 2.4 million members, the Canadian Labour Congress welcomes the opportunity to present its views to the Legislative Committee on Bill C-113.

On December 11, 1992, less than twenty four hours before the Commons rose for an extended Christmas recess, the Minister of Finance introduced Bill C-105, an omnibus bill to freeze the wages of federal government workers, roll-back the Crow Rate transportation subsidy for farmers and implement a \$2.5 billion cut in unemployment insurance benefits. The UI changes include a cut in the benefit rate from sixty per cent of earnings to fifty-seven per cent and a permanent change which will disqualify 300,000 unemployed who quit or are fired for alleged misconduct from claiming UI. This Bill was re-introduced as Bill C-113 with minor changes.

The real problem facing the country is unemployment, not unemployment insurance. Federal policies of free trade, the G.S.T. and high interest rates have pushed Canada into the worst recession since the 1930's, throwing hundreds of thousands of people out of jobs. Unlike the recession of 1981-82, this time most of the job losses are permanent. A major program which has prevented this recession from equalling that of the Great Depression has been unemployment insurance. Yet, rather than expanding this program to assist the victims of the recession, this Bill proposes to punish the unemployed. It is an attempt to shift the burden and blame onto the victims for the failure of government policy.

Inherent in this Bill is the assumption that people don't want to work, that they want to collect UI. Nothing could be further from the truth. During this recession, job destruction has vastly exceeded job creation. There are no new jobs for the unemployed to go to. Week after week, countless stories in the media have revealed the hopelessness of the unemployed and their families: how they have lined up by the thousands and even camped out overnight at various locations across the country when a few jobs have been advertised. The truth is that the unemployed want jobs, not UI, and they want to put the nightmare of unemployment behind them.

It is clear that government favours business, not the victims of unemployment. A key element of the government's UI strategy is to give small business a UI premium holiday for new hires in 1993. While recognizing the real problems of small business, it is fundamentally unfair to cut benefits for workers and at the same time pay, out of general government revenues, \$495 million in premiums for employers. This government is willing to use public tax dollars to pay business obligations, but it is not willing to allow unemployed workers to collect UI benefits for which they have paid out of their wages.

Part I of this Bill continues the assault against federal employees which began with the 1991 federal budget. Federal employees salaries were frozen by legislation in 1991. At that time, average earnings of government employees, who are members of the Public Service Alliance of Canada, were a mere \$30,000 a year. Public employees' earnings had been below those in the private sector for more than five years and had also not kept pace with inflation over

the same period. Federal workers have already made sacrifices yet, this Bill will extend the 1991 wage freeze through 1994. This is not only a violation of federal workers' rights to negotiate salaries, it is once again a clear violation of International Labour Organization (ILO) Conventions.

In a 1992 ruling on the federal wage freeze, the ILO concluded that the federal government had severely restricted collective bargaining and urged it to refrain from adopting measures of this kind in future. The amendment to the Public Sector Compensation Act included in Bill C-113 is a dismissal of the ILO ruling and a flagrant violation of international labour standards.

In the CLC's view the pay freeze is part of the strategy to build up public hostility towards federal workers and government services because of the Conservative philosophy that less government is good government.

The cynicism of the government's economic agenda is again displayed in Part III of this Bill which slashes the "*Crow Rate*" transportation subsidy by ten per cent. This will have a severe impact on farmers whose incomes are already lower than production costs.

Never in the fifty-two year history of the Unemployment Insurance program has a change of this magnitude been introduced without extensive consultation with workers and employers, and never without cross country public hearings. Never have permanent changes to Unemployment Insurance been made in an omnibus bill advertised as temporary restraint measures. Not since 1935, when the federal government used force to stop the trek of the unemployed to Ottawa, has there been such an attack on the unemployed.

The unfairness and brutality of the attack has outraged Canadians. Employed and unemployed across the country have tried to have their voices heard. Employed and unemployed workers across the country have braved the bitter cold expressing their opposition. The depth of this outrage was demonstrated in one of the largest marches in Montreal's history. Fifty thousand people filled city streets on Sunday, February 7, 1993.

The government's response to the anguish of the unemployed was to hurl insults at Quebec workers and to step up its campaign to slander UI claimants and the unemployed. To the shock and dismay of all Canadians, the Minister publicly endorsed a scheme associated with non-democratic regimes of having citizens snitch on their family, neighbours, friends and fellow workers, although they were forced to back down on this. The government's response to the concerns about the effect of the punitive treatment of workers forced to quit because of sexual harassment was to denounce the women who raised the concern. Women will suffer not only because of how sexual harassment is addressed, but also because of the reduction in the benefit rate and the child care related issues associated with quits and firings. Based on discussions with our membership, some firings are related to the lack of available childcare.

The amendments to this Bill covering the defining of just cause, private hearings for sexual harassment cases and allowing employers to package lay-offs as voluntary quitting were in response to concerns raised by employers and do not improve this legislation.

The addition of eight new items to the definition of "*just cause*" in Section 28 (4) of the UI Act does not add one single reason to the list of justifiable reasons for quitting. On the contrary, the definition of "*just cause*" is more restrictive than the reasons which are currently accepted and defined by jurisprudence for quitting with cause or being fired "*without cause*."

The second change in C-113 on sexual harassment fails to address the real issue. Women may be even less protected. Allowing sexual harassment appeal cases to be heard in private and giving the chair of the Board of Referees the power to exclude the claimant herself resembles some of the features of 17th Century justice. The issue in the case of sexual harassment claims is that the administrative procedures, right from the first step of filing a claim, deny the principles of natural justice. The onus of proof is on the victim - even where the loss of employment is due to the violation of an individual's human rights (eg. discrimination) or the most basic of labour standards (eg. health and safety).

THE SUSTAINED ATTACK ON THE UNEMPLOYED

This Bill is clearly part of single-minded and relentless effort to strip away worker rights and the income security of workers. The attack has centered on the Unemployment Insurance system and unemployed workers. Tragically for workers and the country, it is just one of many brutal attacks on the unemployed which started nine years ago - only two months after this government was first elected.

Following the 1981-82 recession, when older workers were hard hit by permanent job loss and long-term unemployment, government advisory bodies warned the government of an older worker crisis. The response to this crisis was delivered in the government's first Economic Statement, November 1984. Severance pay, pension income and vacation pay would be treated as earnings for the purpose of denying UI to older workers. This was later modified to delay UI entitlement to force older workers to exhaust their severance. The government also took the occasion to hint at a comprehensive review of the program.

The Forget Commission was launched the next year with an agenda to gut the UI system. It is now clear that Forget's master plan for UI was not rejected by the government as it declared in 1987, but only delayed until the election was safely out of the way.

Using the same tactics, after having promised workers displaced by free trade the finest adjustment programs in the world, the government failed to act on the recommendations of its own Commission on Adjustment, headed by Jean de Grandpré. Within weeks of the release of the de Grandpré report in the spring of 1989, the government unveiled plans for another attack on the Unemployment Insurance system, Bill C-21.

With the passage of Bill C-21 in 1990, the government cancelled its obligation to finance extended UI benefits resulting from high unemployment. For the first fifty years of UI, the federal government, with workers and employers, pooled the risk of unemployment. Since 1971 the government defined its share as that portion of UI benefits due to high unemployment. Specifically, the government paid for extended UI benefits in local regions where the

unemployment rate was greater than 4 per cent. It was accepted that because the risk of unemployment is determined in large measure by federal economic policy (fiscal, monetary, international trade), the federal government should contribute directly to the financing of UI. The cost of extended benefits was \$3 billion in 1988 - the year with the lowest unemployment rate during the 1980's.

In its intense study of Bill C-21 in 1990, the Senate correctly predicted that the withdrawal of the government contribution and the failure to pool the risk would threaten the Unemployment Insurance system. To mask the erosion of UI and the abandonment of full employment as the foundation of economic and social policy, the political right has used the questionable strategy of blaming the victim.

Free Trade, the GST and punishing monetary policy along with Bill C-21 have laid the groundwork for this current Bill. Now that these policies have created massive unemployment, thereby heavily increasing UI expenditures, the government is proposing to further attack the very program designed to protect people from such policies. Unemployment is so extensive, that even with the last changes to UI which resulted in fewer unemployed qualifying and in claims being exhausted faster, expenditures for UI have increased dramatically. Clearly, this legislation is designed to make the victims pay.

This legislation, like Bill C-21, is part of the larger government agenda to increase the power of business and diminish workers' rights and their income security. It is part of the Free Trade agenda to force workers to stay in low-paid, dead-end jobs, and to harmonize Canada's labour and social standards with lower American standards. The per cent of unemployed protected by Unemployment Insurance has already dropped. If this Bill passes, the proportion of unemployed entitled to UI would drop even further. In the United States, less than forty per cent of the unemployed receive UI, and the maximum benefit period is twenty six weeks.

The proposal to decrease the benefit rate from sixty per cent to fifty-seven per cent is clearly part of the same free trade harmonization strategy. In the U.S., most state-run UI programs have a fifty per cent benefit rate or lower.

THE CHANGES TO UNEMPLOYMENT INSURANCE

Clause 17 of this Bill would slash the benefit rate from 60 per cent of earnings to 57 per cent costing four million UI claimants hundreds of dollars each. Over the next two years, this will cost the unemployed \$1.6 billion. This reduction in the benefit rate is the first step in the harmonization of the Canadian rate with that of the U.S. The UI system in the U.S. has been cited by the Prime Minister in defending the cuts. There can be no justification for cutting UI benefits in the midst of the worst economic crisis in decades.

The five per cent reduction in the benefit rate from 60% of earnings to 57% will cost the average claimant earning \$400 a week more than \$240 in lost benefits over twenty weeks. The average duration of unemployment is now close to six months.

Older workers who typically are unemployed for over a year and exhaust their UI benefits will lose more than a thousand dollars in benefits. An older worker earning \$700 a week (\$36,400 a year) who lives in an area where benefits are paid for up to fifty weeks will lose \$1,050.

A woman on maternity leave earning as low as \$300 a week (\$15,600 a year) will lose \$135. If she exercises her right to take an additional ten weeks parental leave she will lose an additional \$90 in benefits. The combined reduction would amount to \$215, a large part of the child tax credit that was supposed to help reduce her level of poverty.

Contrary to the folklore relied upon by the government and business critics, the weekly earnings of sixty per cent of UI claimants are below \$500 as the table below shows.

<i>PER CENT DISTRIBUTION OF UI CLAIMANT'S BY WEEKLY EARNINGS</i>	
<i>Weekly Earnings \$</i>	<i>Per Cent of Total Claimants</i>
<i>0 - 199</i>	<i>7%</i>
<i>200 - 299</i>	<i>18%</i>
<i>300 - 399</i>	<i>19%</i>
<i>400 - 499</i>	<i>17%</i>
<i>500 - 710</i>	<i>39%</i>
<i>TOTAL</i>	<i>100%</i>

Source: Statistics Canada Cat # 73-001

The losses are large for all categories of claimants. The longer the period of unemployment the greater the loss. Even for a worker earning as little as \$200 a week (\$10,400 a year) the loss in benefits will be \$6.00 a week - the cost of public transit for one and a half days. Over five months of job hunting the loss would amount to \$120 and over 10 months the loss would be \$240.

The greatest burden of the \$1.6 billion cut in benefits will be borne by over 2 million claimants, who earn less than \$500 a week. As the table above shows, nearly 44% earn less than \$400. This is well below the poverty line for a family of four. The impact will be to push even larger numbers of Canadians workers into poverty.

IMPACT OF REDUCED BENEFIT RATE FROM 60% TO 57%			
Weekly Earnings of Worker (\$)	Reduced Weekly Benefit (\$)	# of Weeks Unemployed	Total Lost Benefits (\$)
200	6	20	120
200	6	40	240
300	9	20	180
300	9	40	360
400	12	20	240
400	12	40	480
500	15	20	300
500	15	40	600
600	18	20	360
600	18	40	720
700	21	20	420
700	21	40	840

TOTAL DISQUALIFICATION FOR QUILTS AND FIRES

The Bill proposes to totally disqualify from receiving benefits workers who voluntarily quit a job or who are fired for "just cause". The government has packaged this measure to the public in a way which suggests that workers who quit a job are abusers of the unemployment insurance system, and that workers who are fired, are in every case, correctly fired with "just cause". This is a thoroughly unjust characterization of all workers in Canada, not only those who become unemployed. This legislation subverts a fundamental fact: Canadians want to work!

It also distorts the reality that for a huge variety of reasons, workers can rightly come to the conclusion that they can no longer tolerate the job which they presently hold. In a free and democratic society, workers should have the right to quit their jobs and collect the unemployment insurance benefits for which they have paid.

There are many reasons why people feel unable to put down the real reason for leaving employment: the potential negative impact for obtaining good references for a future job; the difficulty of proving sexual harassment, the fact that a person may totally reject the values at work in the company; etc. In the CLC's view, total disqualification is an unreasonable penalty to pay for leaving a job which has simply become untenable. Total disqualification for being

fired with just cause provided the adjudication process is fair, efficient and error free is reasonable.

Total disqualification from UI benefits presumes that the administrative system which makes the determination as to whether or not a claimant should or should not receive benefits is without flaw. The reality is that this is simply not the case.

The determination process rests on three fundamental principles: the onus of proof for a claim lies with the claimant; there must be a determination of *"just cause"*, *in order to qualify for benefits and the initial judgement can be appealed by the claimant.*

Placing the onus of proof on the claimant puts an onerous task on the unemployed claimant, particularly when the reason for leaving is sexual harassment, harassment, a human rights violation or other often difficult to prove situations. What employer is going to say "yes, I sexually harassed her" or "yes, I don't like his colour"? It comes down to the employee's word against the employer's.

In determining *"just cause"*, the person assessing the claim is faced with an inherent conflict of interest by having to act as a policeperson on behalf of the public for the use of the UI funds; as advocate to the claimant in gathering information and then as prosecutor. The process also demands that the person assessing the claim be an expert in a wide variety of fields; health and safety, human rights, labour legislation, medicine, collective agreements, sexual harassment, ethics, etc. As it now stands, assessing claims requires an incredible amount of wisdom which is almost impossible, and certainly unreasonable to expect.

Thus, total disqualification, rather than a penalty in terms of weeks, makes the gathering of proof and evaluating the claim absolutely crucial. The consequences of making a wrong judgement become horrific under a system of total disqualification.

It is quite true that present system assumes that just because claimants have been penalized does not necessarily mean that they have quit without cause or have been fired with cause. Because the actual penalty imposed is most often close to the minimum, the number of penalties is as much a measure of a flawed claims determination process and a very slow and costly appeals process as it is a measure of voluntary quitting and firing with cause. Approximately 20,000 penalties are rescinded at a later date.

To accurately address the issue of voluntary quits and firings with cause, it is necessary to have access to information (statistics) on the reasons why workers quit or are fired. The government has been publishing the number of claimants penalized for quitting or fired since 1945. However, the reasons for the claim and the reasons for the penalty have never been published. Equally unacceptable is the fact that the government does not keep count of quits or firings which are not penalized. The Canadian Labour Congress asked for these statistics on December 3rd, the day after the Minister of Finance delivered his Economic Statement, but have yet to receive them.

Up until 1990, the maximum penalty for workers who quit or were fired was a six week wait for the payment of benefits. In 1990, the government increased the penalty to a minimum of seven weeks and a maximum of twelve weeks. On top of this, the benefit rate was lowered to fifty per cent of earnings from sixty per cent.

There are about forty reasons which allow a worker to quit and claim UI benefits without receiving a penalty. The reasons have evolved over the fifty-two years of the UI program (jurisprudence). Only the first five are currently listed in the Act.

- 1) Sexual or other harassment.
- 2) Obligation to accompany spouse or dependent child to another residence.
- 3) Discrimination prohibited by the Human Rights Act.
- 4) Dangerous working conditions.
- 5) Obligation to care for a child or immediate family members.
- 6) Reasonable assurance of another job in the immediate future.
- 7) Significant changes in working conditions.
- 8) Promise of increased salary or wages not fulfilled.
- 9) Hiring conditions not honoured.
- 10) Unjustified reduction in wages.
- 11) Loss in wages due to employer's financial difficulties.
- 12) Wages or salary less than those provided by law.
- 13) Excessive hours of overtime.
- 14) Failure to pay for overtime.
- 15) Duties - intolerable situation.
- 16) Relations with authority - hostile atmosphere created by superiors.
- 17) Unreasonably restrictive work conditions.
- 18) Moral objections - employer's practices contrary to professional ethics, law, regulations.
- 19) Moral objections - illegal activities or contrary to fundamental ethical values.
- 20) Union relations - employer's abusive treatment.
- 21) Work away from family - serious sickness in the family.
- 22) Excessive pressure to retire.
- 23) Serious illness in immediate family - presence required in family and leave refused.
- 24) Health adversely affected - on doctor's advice.
- 25) Health adversely affected - on credible and convincing explanations from the claimant.
- 26) Health adversely affected by work or working environment.
- 27) Work away from family - after a reasonable period of absence.
- 28) Moving because of an anticipated marriage.
- 29) To start a business or to become self-employed in near future.
- 30) Union relations - no longer acting as strike-breaker.
- 31) Pregnancy - incapacity to work and leave not granted.
- 32) Adoption - leave not granted.
- 33) To attend course of instruction referred by the Commission and starting with a short term.
- 34) Moral objections based on religious beliefs.

- 35) Failure to re-enlist for a further term of service in the Armed Forces.
- 36) Conflict with co-workers - abusive treatment from co-workers.
- 37) Serious, even insolvable transportation problems.
- 38) A minor having to move with parents.
- 39) Intolerable situations - living accommodations, food, facilities, employment amenities.
- 40) Disciplinary action - penalty clearly disproportionate.

The eight more reasons to be added to Section 28 (4) of the UI Act do not add to any of the above reasons which have been accepted as reasons to qualify for UI. They have been added to distract debate from much more serious questions. These include questions such as what is voluntary? What is misconduct? Who should bear the burden of proof? Shouldn't "*just cause*" include reasons which are accepted practices in a free and democratic society? How are the different administrative roles to be separated or combined?

THE ONUS OF PROOF

The denial of natural justice to UI claimants has been an issue for fifty years. Guilty until proven innocent has been an operating principle of the program which has been criticized but never addressed. As a minimum, UI claimants should be treated with the same presumption that is applied in criminal law.

The excuse that the Commission accepts reasonable explanations at face value is simply not good enough. A variation of this excuse has been used to defend the handling of sexual harassment claims. The benefit of the doubt is supposed to be given to the claimant. However, where there exists a serious doubt as to whether the claimant's story is true, the Commission has the unusual power to decide against the claimant since the onus of proving that just cause exists lies with the person applying for benefits. This "*guilty until proven innocent*" results in an unfair penalty. The debate, therefore, should not be about cheaters but the denial of natural justice to hundreds of thousand of unemployed who are unfairly penalized.

We believe that all administration procedures which place the burden of proof on UI claimants must be replaced by procedures which respect the principles of natural justice. Claimants should be required only to present to the Commission the facts at their disposal necessary to establish the claim. Once the claimant supplies the facts the onus should be on the Commission to disprove entitlement.

We therefore would like to repeat recommendations made by the Soboda/Munro report:

- that references to "*proof*" of claim be replaced with conditions of eligibility stated in more neutral language;
- that each claim be treated as honest, reasonable and legitimate, until the facts demonstrate otherwise.

- That claimants be provided with reasonable assistance in marshalling of the facts necessary to support claims.

VOLUNTARY AND INVOLUNTARY UNEMPLOYMENT

The government's reversal on the question of considering employees who agree to a lay-off as part of a retirement package offered by employers as voluntary quitters, which has been recently used to circumvent the application of UI severance rules, shows how difficult it is to define what is an involuntary vs. voluntary quit. Clause 22 in Bill C-113 will still consider employees taking advantage of lay-off packages as voluntary quits but exempt from disqualification. Aside from having taken the ludicrous position that a lay-off is voluntary, this change in C-113 demonstrates the fundamental problem of the unavoidable ambiguity implicit in any attempt to definitively define voluntary and involuntary quits.

Thus, the government's attempt to package the total disqualification of voluntary quitters from receiving UI benefits as a measure to discourage "cheaters" is exposed for what it really is -- a political strategy rather than an economic or social strategy.

Working from the premise that workers have the right to leave a job to find a more rewarding and suitable job, regardless of the reason, this legislation should attempt to clearly define voluntary leaves which are eligible for UI, subject to the requirement to be available for work and to be actively looking for work.

Clearly, the total disqualification for voluntary quits is misguided, unreasonably punitive and unfair. Rather than call lay-offs voluntary to avoid severance regulations, this legislation should be repealing the rules which treat all workers' severance pay and pension income as earnings.

JUST CAUSE

When the government increased the penalty on quits and firings in the 1990 legislation, the Act was also amended to define five of the reasons for "*just cause*" in the Act itself, but it did not add one single reason to those that were already accepted and part of UI jurisprudence. The amendment in 1990, like Clause 18, is a cynical manoeuvre to justify harsh penalties on the claimant and to whip up public hostility towards workers who quit or are fired.

The addition of Clause 18 is not intended to clarify who can claim. The Prime Minister, in listing the accepted forty reasons in the Commons, made it clear that these reasons are already accepted and have been accepted for decades. We believe him. Why then is the government reintroducing four reasons that are already in the Act and nine others that are defined in jurisprudence? With this manoeuvre, the government may have succeeded in convincing its own caucus members that these changes addressed their concerns. While some members appear to have bought this deception, others did not. They correctly saw the total disqualification as the issue, and they correctly described it as extreme and right wing.

According to Clause 18, "*Just Cause*" for voluntarily leaving an employment will exist where, having regard to all the circumstances, including any of the following circumstances, the claimant had no reasonable alternative to leaving the employment.

- (a) sexual or other harassment;
- (b) obligation to accompany a spouse or dependent child to another residence;
- (c) discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the Canadian Human Rights Act;
- (d) working conditions that constitute a danger to health or safety;
- (e) obligation to care for a child or a member of the immediate family;
- (f) reasonable assurance of another employment in the immediate future;
- (g) significant modification of terms and conditions respecting wages or salary;
- (h) excessive overtime work or refusal to pay for overtime work;
- (i) significant changes in work duties;
- (j) antagonistic relations between an employee and a supervisor for which the employee is not primarily responsible;
- (k) practices of an employer that are contrary to law;
- (l) discrimination with regards to employment because of membership in any association, organization or union of workers;
- (m) undue pressure by an employer or employees to leave their employment; and
- (n) such other reasonable circumstances as are prescribed.

Clause 24 which allows for private hearings of sexual harassment cases before the Board of Referees may be laudable, but Clause 23 raises profound legal questions. Both raise equally profound practical questions.

Clause 23 which allows the Chair of the Board of Referees to exclude the claimant herself from the private hearing is an appalling provision. It defeats the very purpose of providing an appeal process which is fairer to women. The UI appeals system needs reform, but the unjust treatment begins much earlier in the process. Ensuring fair treatment of sexual harassment claims begins with the actual filing of the claim and removing the burden of proof from the claimant.

In the two years since this provision was inserted in Section 28 (4) of the UI Act, the government was not willing to put in place an administrative procedure to provide any real protection. Insisting that claimants are given the "*benefit of the doubt*" is no substitute for authentic legal protection. The claimants must still legally demonstrate that they have exhausted all avenues of trying to retain their jobs no matter how degrading it is. If the benefit of the doubt is given, legally it is given to the harasser.

Clause 24, like Clause 18 which spells out just cause in the Act, are devices to detract from the key issues of denying workers the right to voluntarily leave a job, and the denial of natural justice, particularly in the case of human rights violations like sexual harassment and discrimination.

When Clause 18 is compared to existing jurisprudence, claimants will be no better off. In several areas claimants may be worse off.

For example, the provision of this Bill related to family responsibilities appears to be much more restrictive than found in jurisprudence. Of the thirteen reasons in the Bill for quitting with cause, only two are related to family responsibilities. Section 28 (4) (b) *the obligation to accompany a spouse or dependent child to another residence* is already in the UI Act. The second family related provision is *the obligation to care for a child or a member of the immediate family*. But what is immediate family? Does it include a person who has lived with a family but not related by blood or marriage? Does it include same sex couples? Does it include the care of elderly parents or parents who are dependent but not living with the family? Do these two family reasons include housing problems and working away from home. Do these family related reasons which will now be defined in the Act exclude a man or woman who leaves employment to get married and change place of residence or does accompanying a spouse mean only if the quit occurred after the marriage? All of these have been accepted reasons for leaving employment. The new provisions appear to limit those.

Personal and family reasons are probably the most frequently cited reasons why people quit a job. Personal reasons for quitting a job range from career reasons (taking special course of instruction) to changes in place of residence, but these are nowhere in Clause 18. It could include many good cause reasons or will these be in (n) of Clause 18, "*such reasonable circumstances as are prescribed*"? Will this item allow workers forced to quit because of lack of tools to work whether the tools are provided by the employer or the worker?

Issues related to wages and salaries have been accepted reasons for leaving employment. These include the employer not honouring a promised wage increase, unsatisfactory wages, an unsatisfactory method of computing wages, cuts, rollbacks and reductions or because the employer has financial difficulties. Does the proposed Clause 18 (g) "*significant modification of terms and conditions respecting wages or salary*" cover non-wage and non-salary forms of compensation and/or associated employee benefits (eg. housing allowances and other benefits that are in fact part of the worker's pay). What will constitute the parameters of the word 'significant'?

An area familiar to every worker is disputes over hours of work. This includes issues like inconvenient hours, change in hours and overtime. Does the new provision in Clause (h) "*excessive overtime work or refusal to pay for overtime work*" preclude quitting because of inconvenient hours or changes in hours? The frequent conflict in the hours of work and family responsibilities and child care obligations increasingly forces workers out of their jobs. Overtime is certainly not the only issue.

Workers are frequently forced to leave their job because the employer changes their duties. It has long been accepted that no worker should be forced to stay in a workplace or perform duties that are unsafe or unhealthy, but UI Commission staff are not health and safety inspectors. Yet, commission staff will be making decisions on whether the claimant quit with just cause. This Bill reintroduces a provision in the current Clause 18 (d) "*working conditions that constitute a danger to health and safety*." We had the recent example of scallop fishermen being forced to quit because the employer insisted on fishing during dangerous weather. However, because the onus of proof is on the claimant, many claimants are unjustly penalized in the determination of what constitutes dangerous circumstances.

Dangerous assignments or duties are not the only reasons that workers must leave a job. Unsatisfactory duties, where a worker is faced with a change in duties, the requirement to perform additional duties or a demotion is cause to leave. Does the new provision Clause 18 (i) "*significant changes in work duties*" cover the many indirect circumstances? For example, where travel is required, there are numerous reasons why a worker is forced to leave. Again, what are the parameters of the word 'significant'?

The provision (j) in Clause 18 "*antagonistic relations between an employee and a supervisor for which the employee is not primarily responsible*" appears to exclude other areas where workers have clear rights or where a worker is forced to leave because of an undesirable atmosphere among workers and antagonistic feelings between individuals at work.

The reasons for leaving because of antagonistic feelings should not be limited to a supervisor and the employee. There are a whole host of cases and circumstances where relations amongst workers or between management are such that a worker feels forced to leave. Relations with authority, conflict with co-workers, unreasonably restrictive conditions, practices which are contrary to professional ethics or the law, disciplinary action which is disproportionate to the offence, the violation of a worker's rights related to union activities are reasons that force workers out of their jobs. A worker's rights related to union activities, however, appears to be covered by (i) of Clause 18 "*prohibiting discrimination with regards to employment because of membership in any association, organization or union of workers.*"

Discrimination of any type, whether it be for reasons of race, sex, sexual orientation, or religion is undoubtably one of the most justifiable reasons for leaving an employer. It is difficult, if not impossible, to prove without investigation. Tens of thousands of workers suffer discrimination because they are women, because of colour, because of ethnic background, because of mother tongue, because of beliefs, and because of religion or disability. The burden of proof, however, is still on the victim. The UI Act makes no exceptions, even for a violation of human rights. Yet the victim would be out of a job and without earnings or unemployment insurance according to this legislation.

Clause 18 (c) allows a worker forced out because of *discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the Canadian Human Rights Act*. Why only the Canadian Human Rights Act? If provincial human rights legislation at the provincial level provides a better standard, why should it not be used?

Like sexual harassment, UI claims for discrimination victimize the victim and assure no protection. The unjust treatment is rooted in a system which places the burden of proof on the claimant even if the task is impossible. An administrative procedure which denies natural justice coupled with total disqualification is destined to promote a denial of fundamental human rights. It will give claimants two choices: to be held hostage or risk no income relief or insurance while unemployed and searching for another job or to be without income while taking on the onerous task of proving the claim at the first level and later pursuing an appeal.

CONCLUSION

The proposal to totally disqualify workers who quit or are fired for alleged misconduct is based on flawed assumptions about workers, the workplace, how workers find jobs, why workers leave jobs and why workers are fired. This Bill is based on an appalling view of UI claimants, and how the UI system operates and ought to operate.

The statistics on the number of workers penalized is accepted at face value as a measure of claimants who have quit for frivolous reasons, or who have been fired. We saw in the government's confusion over on "*voluntary lay-offs*", that it does not know or understand the industrial relations system and where UI fits in that system. The very claimants who are now being accommodated in this Bill were only a few weeks ago being described as cheaters and abusers.

The government's plan to disqualify workers who quit is not only based on less than a full knowledge of industrial relations, it assumes that the current UI system for determining claims is fool proof. It assumes that the system for determining just cause and the reasons for leaving is fair and works efficiently. It assumes that any unfairness or inefficiency or errors in the determination process can be easily rectified by an appeal system. It assumes that the appeal system is speedy and costless to the claimant.

As those of us who live in the real world know, none of this is true. The determination process is unfair and badly flawed. We need to cite only the definition of just cause, the onus of proof and the perverse view that a worker should not be allowed to voluntarily leave a job as proof of this.

This Bill also assumes that stating the reason for leaving - even if it is for one of the forty reasons that is acceptable - is without cost or consequence. In the real world, a reference from the former employer is almost mandatory and stating the real reason often jeopardizes future job prospects. The real reasons do not have to be as grave as sexual harassment or discrimination for an employer to take advantage of a position of relative power over an employee.

The reasons workers quit in a free and democratic society are as simple as finding more suitable and rewarding work elsewhere. In fact, mobility, job satisfaction and motivated workers are all championed and valued in our society but apparently condemned in this Bill.

Even if the process for determining just cause was flawless and without any cost to the worker, we are opposed to eliminating earnings insurance for workers who voluntarily leave a job. We are opposed because this view is contrary to some very basic and democratic values. To leave a job without being placed in total financial hardship is fundamentally a worker's right. We don't punish people in powerful positions for leaving. On the contrary, we reward them with "*golden handshakes*," lucrative pensions, generous severance and other means to smooth the adjustment.

What about abuse and cheating? The safety valve against abuse in the UI system is the requirement that the claimant undertake an active job search. The benefits are paid weekly if the claimant demonstrates that he or she has actively looked for a job and was available for work. Even if there are no jobs available, the claimant must be actively looking for work. The labour movement has always supported this feature.

The fundamental purpose of Unemployment Insurance is to provide income support for the interruption of earnings. Workers pay premiums to insure against the total loss of income due to unemployment and, yes, for voluntarily leaving an unsuitable job.

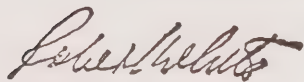
With a million and a half unemployed each month over the past three years, almost every worker has been touched by job loss. It is reflected in the rising level of UI payments.

The cutting of the benefit rate to 57% of earnings will move our UI system closer to the U.S. system, but away from virtually that of every other advanced industrial country.

The disqualification of workers who voluntarily quit or are fired from any UI benefits is an attack on the most fundamental rights of all workers. It will corrupt and poison our industrial relations system and victimize millions of women and men in the workplace. This Bill strikes at the heart of important Canadian ideals of fairness and compassion. In both good and bad times we expect our government to demonstrate those ideals in the treatment of all citizens, but particularly citizens who are most vulnerable. This is a concept which has been totally rejected by this government.

We are opposed to this Bill and ask that it be withdrawn. Its purpose is nothing more and nothing less than a political device to scapegoat unemployed workers, farmers and federal government workers. To confiscate the insurance of the unemployed to finance the debt is as fiscally foolish as it is morally repugnant.

This document is respectfully submitted on behalf of the Canadian Labour Congress:



Robert White,
President.



Dick Martin,
Secretary-Treasurer.



Nancy Riche,
Executive Vice-President.



Jean-Claude Parrot,
Executive Vice-President.

APPENDICE «C-113/1»

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

AU

COMITÉ LÉGISLATIF

CHARGÉ D'ÉTUDIER LE PROJET DE LOI C-113

LE 11 MARS 1993

INTRODUCTION

- 1) Au nom de ses 170 000 membres, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) se réjouit de l'occasion qui lui a été donnée de présenter ses vues au comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-113.
- 2) Dans sa lettre du 2 mars 1993 adressée au comité, le président de l'AFPC, M. Daryl Bean, a soutenu que l'Alliance aurait énormément de difficulté à traiter des dispositions du projet de loi C-113 sur l'assurance-chômage et sur le contrôle des salaires dans un mémoire unique et lors d'une seule présentation. Malheureusement, le comité nous a refusé la permission de nous présenter par-devant elle à deux occasions différentes.
- 3) Le comité a également refusé de tenir des audiences à l'extérieur d'Ottawa. Au nom des membres de l'AFPC d'un océan à l'autre et à l'autre, nous tenons à répéter, pour mémoire, notre demande de deux audiences distinctes, et à demander une fois de plus au comité de tenir des audiences dans tout le pays.
- 4) À notre avis, peu de textes de loi ont eu un effet viscéral aussi prononcé sur la vie quotidienne des Canadiennes et des Canadiens que les dispositions du projet de loi C-113

ayant trait au régime d'assurance-chômage. À titre de syndicat fédéral, l'AFPC a le privilège de représenter environ 18 000 travailleuses et travailleurs œuvrant à l'administration des programmes d'emploi et d'assurance-chômage, pour le compte de l'administration fédérale. Dans la deuxième partie du présent mémoire, l'AFPC fera connaître sa position sur les changements proposés au régime d'assurance-chômage. Bien que la majorité de nos commentaires à cet égard sont en accord avec les opinions des autres intervenants du mouvement syndical, le fait qu'ils aient été formulés par le personnel de l'administration fédérale chargé de l'exécution du programme d'assurance-chômage leur accordera encore plus de poids.

5) Toutefois, avant de partager ses opinions, l'AFPC se doit de contester les dispositions du projet de loi C-113 prévoyant le gel des salaires de nos membres et d'autres travailleuses et travailleurs du secteur public fédéral, pour une période de deux ans.

6) Dès le début, il faut dire que rien ne justifie le programme gouvernemental fondamentalement abject de contrôle des salaires. Le programme n'est nullement nécessaire, comme outil économique. Comme outil politique, il est sévère à l'excès et, comme outil de relations de travail, c'est tout ce qu'il y a de plus méprisable.

7) Pour faire des économies possibles de 350 millions de dollars en 1993-1994, le gouvernement en place a décidé de prolonger de deux ans la durée des dispositions prévoyant le contrôle des salaires contenues dans la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, adoptée en 1991.

Le projet de loi C-113: le contrôle des salaires

8) Les membres du présent comité se rendent certainement compte que l'adoption du projet de loi C-113, tel qu'il est présentement formulé, minera encore plus la renommée du Canada sur le plan international.

9) Afin de mieux comprendre les effets du projet de loi C-113 sur les membres de l'AFPC et sur le public canadien, il importe d'analyser le texte à la lumière du budget fédéral du 26 février 1991. Dans son budget de 1991, le gouvernement a proposé un programme de restrictions qui comportait la déclaration suivante concernant la négociation collective et les travailleuses et travailleurs du secteur public.

«Étant l'un des plus gros employeurs, l'État a la responsabilité de veiller à ce que les hausses de traitements consenties dans le secteur public ne contribuent pas aux tensions inflationnistes dans l'économie. Depuis son entrée en fonction en 1984, le gouvernement a fait preuve de retenue dans l'octroi de hausses salariales à ses employés, tout en maintenant les principes d'une juste négociation collective. Les hausses de traitements accordées dans le secteur fédéral ont été moins élevées que dans le secteur privé, de même que dans les secteurs provincial et municipal.

«Étant donné la gravité de la situation financière actuelle et l'importance prioritaire que continue de revêtir la réduction du déficit, le gouvernement estime

qu'il se doit de restreindre les hausses de traitements accordées à ses propres employés. Cela ne signifie pas que les fonctionnaires doivent être les seuls visés par les restrictions. Il s'agit plutôt de demander au secteur public de reconnaître les difficultés dans lesquelles la récession actuelle plonge tous les Canadiens, ainsi que d'assumer sa part du fardeau des restrictions financières.

«Le gouvernement continuera de négocier avec ses employés. Cependant, comme tout autre employeur, il restera toujours très conscient des limites que la gravité de sa situation financière ne lui permet pas de dépasser. La détérioration du déficit est telle que, pour le prochain exercice, les ressources disponibles ne permettent tout simplement pas à l'État d'accroître ses budgets de fonctionnement en fonction des hausses de traitement des fonctionnaires. Cela signifie que les hausses salariales résultant du processus de négociation collective devront être financées par une réduction correspondante de l'emploi dans la Fonction publique. Étant donné que celle-ci compte environ 215 000 personnes, chaque hausse de rémunération de 1 pour cent pourrait entraîner la perte d'environ 2 000 emplois.

«Afin de limiter la perte d'emplois dans la fonction publique et d'assurer le maintien des services publics essentiels aux Canadiens, le gouvernement n'est pas disposé à envisager des hausses de traitements supérieures à 3 pour cent par année au cours des trois prochains exercices. Des règlements négociés de 3 pour

cent sont conformes à ce contexte de restrictions marquées de même qu'aux objectifs gouvernementaux de réduction de l'inflation. L'alternative à une position ferme dans les négociations salariales serait une compression beaucoup plus forte de l'emploi dans le secteur public, y compris des mises à pied.»

Budget du 26 février 1991, page 82 et 83

10) En fait, le gouvernement a substitué le budget à la libre négociation collective. Grâce à son pouvoir de décret, le gouvernement a établi la taille de l'enveloppe monétaire dans son exposé budgétaire. D'après la loi, la taille de l'enveloppe aurait dû être établie à la suite de décisions rationnelles et bien renseignées prises par l'une et l'autre parties engagées dans un processus de négociation collective. La décision du gouvernement d'arrêter d'avance le résultat de la négociation collective a eu pour effet d'empêcher tout progrès lors des négociations directes de 1991 entre le Conseil du Trésor et l'AFPC. Par conséquent, les questions en litige ont été renvoyées à des agents et agentes de conciliation, ou encore à des bureaux de conciliation. Certains des commentaires généraux formulés par les bureaux de conciliation à titre de tierce partie, et à la suite de la menace d'adopter une loi limitant la rémunération que le gouvernement avait faite le 19 juin 1991, méritent d'être signalés.

Table IV - Rapport majoritaire du bureau de conciliation, le 26 août 1991, p. 13

«En ce qui concerne les questions de rémunération en général, nous croyons que le gouvernement a un motif légitime et valable de vouloir restreindre

ses dépenses et d'essayer de réduire son énorme déficit. Toutefois, les fonctionnaires, surtout ceux des catégories moins bien rémunérées, ne devraient pas assumer le fardeau de son programme de reprise économique. Ils ont droit à des salaires et à des avantages sociaux équitables et justes. Le gouvernement ne devrait pas jouer un rôle de premier plan en matière de rémunération globale, pas plus qu'il ne devrait verser des salaires inférieurs à la norme. S'il adopte les mesures législatives qu'il a promis d'adopter, ces fonctionnaires accuseront un recul encore plus considérable par rapport à leurs homologues du secteur privé.»

Table III - Rapport majoritaire du bureau de conciliation, le 26 août 1991, p. 3

«Compte tenu de ce qui précède, le Bureau est d'avis que les chances pour que les parties en arrivent à un règlement négocié sont extrêmement minces. L'employeur a unilatéralement retiré de la table ce qui constitue depuis toujours le plat principal du menu des négociations collectives, à savoir les salaires, et il n'a rien offert en retour. Il est difficile de s'imaginer que de véritables négociations puissent avoir lieu en pareilles circonstances -- et c'est d'ailleurs ce qui a été le cas: il n'y en a pas eues. Pour que des négociations constructives puissent s'amorcer, il faudrait que l'employeur fasse preuve de plus de souplesse à l'égard de sa politique de restrictions salariales ou qu'il reconnaisse qu'une forme quelconque de compensation s'impose pour amener l'Alliance à accepter cette politique, même si c'est à contrecœur. Autrement, une grève suivie d'une loi de retour au travail paraît inévitable.»

11) Le Conseil du Trésor a fait fi des rapports des bureaux de conciliation; il a également fait la sourde oreille aux demandes de l'Alliance qui était disposée à solliciter l'aide d'un médiateur pour rapprocher les parties. Par conséquent, l'Alliance a déclenché une grève légale. Parallèlement, l'Alliance a présenté une requête en vertu de l'article 21 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, y alléguant que le Conseil du Trésor refusait de négocier de bonne foi. Dans sa décision rendue le 16 septembre 1991, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a déclaré que:

«L'obligation qu'impose la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique de négocier de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective est au fond la même pour l'employeur dans la présente affaire, à peu de choses près, que pour tous les autres employeurs des autres secteurs de compétence au Canada. L'insistance sur l'acceptation de conditions avant de négocier des conditions de travail à la table des négociations va à l'encontre de l'exigence de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. En conséquence, la Commission déclare que l'employeur a agi à l'encontre de l'article 51 de la Loi et lui ordonne de respecter ledit article.»

12) La première réaction du gouvernement à la décision de la CRTFP a été de nier que le Conseil du Trésor avait été trouvé coupable d'avoir négocié de mauvaise foi. Cependant, après avoir pris connaissance de l'hostilité croissante de l'opinion publique à l'égard de la

position du gouvernement, de la pression politique de plus en plus forte liée à la grève et de la décision du conseil indépendant des relations de travail, le Conseil du Trésor a décidé de revenir à la table de négociation, pour se conformer à l'article 51 de la Loi. Mais, à la fin de la journée, le gouvernement a choisi de suivre la voie de la législation plutôt que celle des négociations, et il a adopté le projet de loi C-29 qui, effectivement, a mis fin à la grève. Cette Loi a prolongé la durée de toutes les conventions collectives de vingt-quatre mois; elle a aussi imposé un gel salarial pendant les douze premiers mois de cette période, puis une augmentation salariale de 3 % pendant les douze derniers mois. Toutes les autres conditions d'emploi ont été renouvelées sans amélioration.

13) Dix-huit mois plus tard, malgré une entente signée entre le Conseil du Trésor et l'AFPC sur la structure et le processus de la négociation collective au cours de la ronde de négociations de 1993, nous nous trouvons aux prises avec l'Exposé économique et financier présenté le 2 décembre 1992 par le gouvernement, puis avec la Loi sur la compression des dépenses publiques, introduite en 1993.

14) C'est une vérité établie que la suprématie du droit est l'un des piliers de toute véritable démocratie. Les gouvernements démocratiques ne nient pas des droits légaux à un citoyen ou une citoyenne, ou encore à un groupe de citoyens, sauf lorsque des contraintes imposent un tel geste. Pourtant, le présent projet de loi du gouvernement aura pour effet de nier à un nombre important de citoyens et de citoyennes leur droit de négocier librement leurs

conditions d'emploi, un droit enchâssé dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP).

15) Il est particulièrement important de constater que, si on considère l'ensemble des mesures législatives prises par le gouvernement au nom des compressions budgétaires et de la reprise économique, les travailleurs et les travailleuses de la fonction publique fédérale sont les seuls que l'on a décidé de priver de leurs droits. On a restreint les droits ou limité les avantages d'autres groupes, mais on ne les a pas complètement supprimés. Et, bien entendu, il y a d'autres groupes qui, dans le monde de l'entreprise privée et des affaires, ont vu s'accroître leurs choix et leurs droits.

16) En déposant le présent projet de loi, le gouvernement a prolongé l'application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, réussissant ainsi à priver ses propres employé-e-s du droit à la libre négociation collective pendant une période de quatre ans. Plus inquiétante encore est la déclaration que M. Loisel a faite à la Chambre des communes le 2 décembre 1992:

«Le gouvernement espère qu'à l'issue de la période de grande austérité que couvre le projet de loi, le processus de négociations collectives pourra reprendre normalement.»

17) On en vient à se demander quel péril représente pour l'économie le fait que le gouvernement rencontre ses propres employé-e-s dans un cadre prévu par la loi pour donner à l'employeur et au syndicat la possibilité de discuter de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Quel message le gouvernement, l'un des plus gros employeurs du pays, transmet-il, sinon que la conduite à tenir avec vos employé-e-s est de les priver de leurs droits reconnus par la loi?

18) Quelles sont les raisons vitales pour lesquelles le présent gouvernement se voit dans l'obligation d'abolir le droit de ses employé-e-s de négocier leurs conditions d'emploi? L'abolition de ce droit ayant été annoncée dans l'Exposé économique et financier du gouvernement, on peut à coup sûr supposer que ces raisons sont de nature économique. Examinons cette possibilité.

19) Dans l'exposé budgétaire du 26 février 1991, dont des passages ont été cités plus haut, le gouvernement a reconnu que les accords salariaux intervenus dans le secteur public fédéral avaient été inférieurs à ceux conclus dans le secteur privé et dans les secteurs publics provincial et municipal. Il aurait pu ajouter que, pendant toutes ces années, les accords intervenus à l'échelon fédéral s'étaient également maintenus sous la barre du taux d'inflation, consigné dans l'Indice des prix à la consommation.

20) Comme le montre le tableau suivant, les salaires des membres de l'AFPC ont chuté considérablement en termes réels:

Tableau 1: Les accords salariaux et l'inflation

HAUSSES PROCENTUELLES ANNUELLES MOYENNES

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
Ensemble des principaux accords salariaux	3,7	3,5	4,1	4,4	5,3	5,7	3,6	2,1
Secteur privé	3,3	3,0	3,9	5,0	5,3	5,8	4,2	2,5
Secteur public	3,8	3,8	4,2	3,9	5,3	5,6	3,5	2,0
AFPC	3,75	3,5	3,25	3,7	3,5	3,4	1,7	1,5
Indice des prix à la consommation	4,0	4,2	4,4	4,0	5,0	4,8	5,6	1,5

Source: Travail Canada, Statistique Canada et Alliance de la Fonction publique du Canada

21) Au cours de la période de huit ans, l'effet cumulatif des accords salariaux conclus pour le compte des membres de l'AFPC par rapport aux taux d'inflation au Canada est saisissant. Il aurait en effet fallu que chaque tranche de 100 \$ de salaire acquis au début de la période atteigne 138,78 \$ huit ans plus tard, uniquement pour maintenir le pas avec l'inflation. En réalité, chaque tranche de 100 \$ acquis par les membres de l'AFPC a atteint seulement 127,01 \$, ce qui représente 11,8 % de moins que la hausse de l'IPC.

22) Il était donc fallacieux de la part du gouvernement fédéral de laisser entendre que les accords salariaux intervenus dans le secteur public fédéral contribuaient aux tensions inflationnistes. On peut également affirmer que, entre 1984 et 1992, les travailleurs et les travailleuses du secteur public fédéral ont subventionné les services de l'État en travaillant pour moins d'argent, en termes réels, qu'ils n'en gagnaient en 1984. Par conséquent, la déclaration contenue dans l'exposé budgétaire du gouvernement, dans laquelle il est demandé au «secteur public d'assumer sa part du fardeau des restrictions financières» pendant une deuxième période de deux ans, ne tient pas compte de la situation qu'ont connue les membres de l'AFPC ces huit dernières années.

23) La réduction du déficit a été l'une des préoccupations économiques primordiales du gouvernement. Le titre même du texte législatif, Loi sur la compression des dépenses publiques, met en relief la décision du gouvernement de contenir les dépenses. Mais il nous paraît extrêmement étrange qu'un gouvernement qui se présente publiquement comme défenseur de la réduction des pouvoirs de réglementation et d'ingérence de l'État ait déposé pour la deuxième fois un texte législatif s'ingérant dans le processus de la négociation collective et le réglementant. Le fait de retirer aux employé-e-s le droit de négocier leurs conditions d'emploi entraînera-t-il une réduction du déficit? Ce n'est ni nécessairement, ni vraisemblablement le cas.

24) Le 2 décembre 1992, M. Loisel a déclaré à la Chambre des communes:

«Le gouvernement s'est demandé très sérieusement s'il était dans l'intérêt public d'essayer de négocier des hausses salariales qui convenaient à ses moyens. Étant donné que la dernière série de négociations a résulté en une grève, déclenchée par le plus important syndicat de la fonction publique en septembre 1991, il a été décidé qu'il ne serait ni dans l'intérêt du public, ni dans celui des fonctionnaires d'entamer des négociations alors que la situation financière est telle que le gouvernement est pratiquement sûr de ne pas être en mesure de répondre aux demandes syndicales. Cette décision, madame la Présidente, n'a pas été prise à la légère.»

25) Comme cela a été souligné ailleurs dans le présent mémoire, si le gouvernement s'est heurté à des difficultés lors de la dernière ronde de négociations, c'est parce qu'il n'a pas respecté le principe de la primauté du droit que prévoit la LRTFP. Les bureaux de conciliation qui ont présenté des rapports concernant le processus de négociation de la dernière ronde ont été amenés à constater que le gouvernement était fautif. Pis encore, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a jugé que le Conseil du Trésor n'avait pas négocié de bonne foi et a enjoint celui-ci de se conformer à la loi. C'est le comportement du gouvernement qui a entraîné la grève de 1991, non les attentes des travailleurs et des travailleuses de la fonction publique fédérale. Ceux-ci en sont venus à attendre très peu du présent gouvernement, même pas qu'il soit capable de respecter ses propres lois.

26) La négociation collective est un processus qui permet à deux parties d'examiner des questions et des préoccupations communes et de faire des compromis lorsque cela est possible. Ce processus touche à des questions qui n'ont pas d'incidence pécuniaire. Il porte également sur des questions administratives qui, si elles sont réglées de façon raisonnable, peuvent se traduire par la prestation de services plus économiques et efficaces à la population canadienne. Il concerne également des questions auxquelles est attaché un coût. La négociation collective exige des décisions difficiles de part et d'autre. Dans la situation économique actuelle, ces décisions sont de plus en plus difficiles. Néanmoins, la grande majorité des employeurs de notre pays s'assoient avec les représentant-e-s de leurs employé-e-s, et prennent conjointement avec eux ces décisions difficiles. Ce n'est toutefois pas le cas du présent gouvernement, qui n'est pas disposé à s'asseoir à la même table que ses propres employé-e-s pour examiner les problèmes. Il préfère rédiger des exposés financiers et les renforcer par des textes législatifs qui suppriment les droits de ses employé-e-s.

27) La vérité c'est que le gouvernement qui se veut capable de prendre des décisions difficiles a opté pour la facilité. Il évite de parler directement à ses propres employé-e-s des décisions difficiles qui doivent être prises, puis de prendre ces décisions avec eux dans le cadre d'un processus reconnu en droit comme étant une façon constructive de régler des dossiers. Au contraire, le présent gouvernement estime raisonnable de suspendre les droits de ses citoyens et citoyennes, parce qu'il considère la négociation collective comme un irritant, une contrariété, un égarement et une plaie.

28) En bout de ligne, le présent gouvernement n'a aucune raison vitale de retirer de nouveau à ses employé-e-s leurs droits reconnus par la loi. Il a un choix, choix que la plupart des employeurs du pays doivent exercer, c'est-à-dire s'asseoir avec ses employé-e-s pendant la durée d'une ronde de négociations ardues et de prises de décisions difficiles. Voilà le choix difficile que le présent gouvernement n'est pas disposé à prendre, parce qu'une voie beaucoup plus facile s'ouvre à lui.

29) Certes, il est peut-être plus facile d'adopter des lois que de tenir des négociations convenables, mais il s'agit d'un choix foncièrement mauvais. Nous exhortons vivement les membres du comité à tenir compte de cet aspect de la question.

30) Il faut souligner que les gouvernements, investis qu'ils sont du pouvoir exceptionnel de fixer par voie législative les conditions d'emploi de leurs employé-e-s, devraient beaucoup hésiter à se servir de ce pouvoir.

Projet de loi C-113: Organisation internationale du travail (OIT)

31) Dans la section précédente du présent mémoire, nous avons fait un bref compte rendu des événements qui se sont produits à la suite de l'exposé budgétaire de février 1991. Le 16 novembre 1992, l'Organisation internationale du travail a été amenée à constater que le gouvernement canadien avait considérablement limité la négociation collective, et il a exhorté vivement celui-ci à s'abstenir d'adopter ce genre de mesures à l'avenir. À peine deux semaines

plus tard, le gouvernement annonçait la prolongation du programme de contrôle des salaires pour une période deux ans. Cette prolongation, annoncée dans l'Exposé économique et financier du 2 décembre 1992, doit être inscrite dans les lois par le biais du projet de loi C-113.

32) Les membres du comité doivent prendre acte du fait que la décision du gouvernement canadien à cet égard donnera lieu à une autre plainte auprès de l'Organisation internationale du travail pour le compte des 150 000 membres de l'AFPC que touche le contrôle des salaires. L'OIT en viendra inévitablement à la conclusion que les gestes du gouvernement constituent une autre violation du droit international.

33) Par ailleurs, bien qu'il y ait sans aucun doute lieu de croire que les constatations de l'OIT influent peu ou pas du tout sur les décisions de l'actuel gouvernement canadien, les mesures qu'il a prises en contravention des principes défendus par l'OIT ont contribué à éroder la confiance de la communauté internationale envers le Canada.

34) Les décisions du présent gouvernement en matière de relations professionnelles, constamment et manifestement en contravention du droit international, ont amené le comité de l'OIT sur la liberté d'association à indiquer dans son rapport qu'il «se doit de signaler que le recours répété à de telles restrictions législatives de la négociation collective ne peut, à long terme, qu'avoir un effet néfaste et déstabilisant sur le climat des relations professionnelles si le législateur intervient fréquemment pour suspendre ou mettre fin à l'exercice des droits reconnus aux syndicats et à leurs membres».

35) Il se peut que ce genre de condamnation soit de celles dont le législateur actuel s'enorgueillisse, mais ce n'en est pas une qui profitera au Canada en bout de ligne.

36) Le mieux que l'on puisse peut-être dire, c'est que la condamnation de l'OIT, dont la portée n'est pas négligeable, ne représente qu'une infime partie du misérable héritage que le gouvernement actuel laissera à ses successeurs.

37) Convaincue de la nature punitive des dispositions du projet de loi C-113 portant sur le contrôle des salaires, l'Alliance a écrit en décembre 1992 à tous les partis politiques fédéraux qui occupent des sièges du côté de l'Opposition à la Chambre, pour leur demander de faire connaître leur position concernant le projet de loi, ainsi que les mesures qu'ils prendraient s'ils étaient appelés à former le gouvernement à la suite des prochaines élections fédérales.

38) Nous avons reçu à ce jour une réponse du Parti libéral, du Nouveau Parti démocratique et du Parti réformiste. Dans sa réponse, le Parti libéral a préféré surseoir à la formulation de commentaires, dans l'attente de l'examen du projet de loi par son porte-parole pour les questions relatives à la fonction publique. S'il forme le prochain gouvernement fédéral, le Nouveau Parti démocratique abrogera le projet de loi C-105 (maintenant le projet de loi C-113). Quant au Parti réformiste, invoquant la nécessité d'un budget équilibré, il a affirmé ne pas pouvoir s'engager à abroger la loi à cet égard.

Projet de loi C-113: Assurance-chômage

39) Bien que les dispositions du projet de loi C-113 portant sur le contrôle des salaires soient un affront scandaleux au droit international et une ingérence injustifiée dans le processus de la négociation collective, elles sont à bien des égards moins insidieuses que les dispositions du même projet de loi en ce qui concerne l'assurance-chômage.

40) Le chômage est certes le principal problème avec lequel sont aux prises les responsables de l'action gouvernementale du Canada, mais on vise avec le projet de loi C-113, à précipiter le déclenchement d'une charge paralysante contre la sécurité du revenu des travailleurs et des travailleuses en chômage.

41) En ces derniers jours de la troisième session du 34^e Parlement, il incombe à tous les membres de poser un geste concret pour juguler le taux de chômage qui subsiste aujourd'hui au Canada et qui atteint des proportions alarmantes. Tous les membres se doivent de reconnaître que le taux de chômage qui sévit actuellement est une crise qui sape les efforts productifs de nos pays et cause un tort financier important à des centaines de milliers de Canadiens et de Canadiennes.

42) Il faut dire et répéter jusqu'à l'écoeurement que les politiques économiques du gouvernement actuel ont été un désastre pour la population active canadienne. L'Accord de libre-échange canado-américain a entraîné à lui-seul la perte de plus de 600 000 emplois. La taxe sur les produits et les services a miné la confiance des consommateurs et a occasionné d'autres pertes d'emplois.

43) Pour le plus grand malheur des chômeurs et des chômeuses, ainsi que des personnes sous-employées de la société canadienne, la réaction du gouvernement actuel à la crise a été de s'en prendre violemment aux sans-travail et aux programmes qui assurent de l'aide financière.

44) Pour mémoire, nous rejetons au motif qu'elle est non fondée l'affirmation selon laquelle les dispositions du projet de loi C-113 concernant l'assurance-chômage sont justifiées parce que le régime est caractérisé par l'acharnement des travailleurs et des travailleuses à le frauder.

45) Selon nous, rien n'est plus faux. Nous prétendons de plus que le gouvernement le sait. Comment en serait-il autrement lorsque l'on sait que durant une période de douze mois chevauchant les années 1991 et 1992, 1 369 poursuites pour fraude ont été intentées en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. Ces poursuites représentent moins de 0,04 pour cent de l'ensemble des 3,6 millions de demandes de prestations présentées durant la même période. Ce pourcentage est donc à toutes fins utiles insignifiant sur le plan statistique.

46) Nous croyons au contraire que le gouvernement, bien décidé à harmoniser notre régime d'assurance-chômage avec celui des États-Unis, essaie de faire porter le débat (le peu de débat qu'il est prêt à alimenter) sur la fraude, afin de camoufler son attaque violente et vindicative contre les femmes et les nouveaux venus sur le marché du travail, comme les immigrant-e-s récemment arrivés au Canada et les jeunes.

47) D'une manière qu'on ne saurait autrement qualifier que d'exemple classique de l'adage voulant que «la meilleure défense est l'attaque», notre gouvernement a décidé de dire du mal des travailleurs et des travailleuses qui ont déjà fait les frais du libre-échange et de la récession.

Le projet de loi C-113: la campagne contre les sans-emploi

48) La campagne infâme et vindicative menée par le gouvernement actuel contre la sécurité financière des sans-emploi remonte aux jours qui ont suivi son accession au pouvoir, à la suite des élections de 1984. Le nouveau gouvernement d'alors a exposé à grands traits son programme économique dans l'Exposé économique de novembre 1984. Déjà, ce document contenait la déclaration suivante sur l'assurance-chômage:

«Sous sa forme actuelle, le programme de l'assurance-chômage crée peut-être des obstacles à l'adaptation du marché du travail, de même qu'à la croissance économique et à l'investissement. Les études effectuées sur ce programme portent à croire que ce dernier décourage peut-être la recherche d'un emploi, et dans certains cas, incite les gens à travailler juste assez longtemps pour avoir droit aux prestations. Certains soutiennent également que le programme peut décourager la mobilité des travailleurs entre les régions et les secteurs industriels, et inciter les employeurs à recourir exagérément aux mises à pied pour s'adapter aux variations du niveau d'activité.

Pour donner suite à ces critiques, le gouvernement a annoncé un certain nombre de modifications administratives du programme. Au nombre de celles-ci figurent le traitement du revenu de pensions et des indemnités de départ comme un revenu aux fins de la définition des prestations d'assurance-chômage, et l'intensification des entrevues menées avec les requérants afin de déterminer leur disposition à travailler.»

49) Le but explicite de ces dispositions visant les pensions et l'assurance-chômage était de nier les prestations d'assurance-chômage aux travailleuses et travailleurs qui faisaient partie de la main-d'oeuvre depuis longtemps. Bien que les dispositions aient été modifiées par la suite de manière à retarder l'admissibilité aux prestations plutôt que de les éliminer, l'intention du gouvernement était très claire.

50) De plus, l'expérience de 1984 a démontré que le gouvernement actuel n'est nullement intéressé à solliciter ou même à étudier le point de vue collectif des travailleuses et des travailleurs, malgré qu'ils paient une part considérable du coût du régime d'assurance-chômage.

51) En réponse aux changements à l'indemnité de cessation d'emploi et aux prestations de retraite proposés dans l'Exposé économique de novembre 1984, l'Alliance et la plupart des syndicats au Canada ont exhorté publiquement le gouvernement à prendre le contre-pied de sa position selon laquelle les prestations de retraite et les indemnités de cessation d'emploi seraient considérées comme des revenus.

52) Par son rejet cavalier de ce conseil, le gouvernement a laissé voir tout son mépris pour l'un des associés principaux dans le régime d'assurance-chômage. Depuis, ce sentiment de mépris s'est intensifié et distillé à trois autres occasions.

53) La campagne menée par le gouvernement actuel contre les sans-emploi a commencé en 1984; elle s'est poursuivie avec l'introduction du projet de loi C-21 en 1989, pour atteindre son plus haut point avec la présentation du projet de loi C-113.

Les dispositions du projet de loi C-113 modifiant le régime d'assurance-chômage

54) Le projet de loi C-113 propose deux changements fondamentaux à la Loi sur l'assurance-chômage.

55) Le premier changement proposé, soit la réduction générale du taux de prestations, de 60 % à 57 % des revenus avant le chômage, touche tous les prestataires. Cette mesure entraîne une baisse de revenu de 5 pour cent pour des gens dont bon nombre font partie de la couche de population la plus pauvre au Canada.

56) Dans le document «Infocapsules», préparé par sa Division des affaires publiques (Assurance), Emploi et Immigration Canada a soutenu que «le gouvernement est forcé d'agir tout de suite, à cause de l'insuffisance des revenus de cotisation par rapport aux prestations versées.»

57) Sauf votre respect, nous soutenons que de nombreuses autres solutions s'offrent au gouvernement. Les mesures visant à réduire le taux de chômage sont parmi les principaux choix envisageables.

58) Une fois de plus, à l'inverse du gouvernement, nous rejetons le principe que les sans-emploi devraient être obligés d'accepter une réduction de leurs prestations, parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi.

59) La réduction des prestations de 60 pour cent à 57 pour cent de la rémunération assurable causera un tort considérable à bien des gens. De plus, comme l'Organisation nationale anti-pauvreté et d'autres l'ont déjà souligné, les travailleuses et travailleurs à revenu faible seront plus durement touchés que les prestataires à revenu élevé, puisque le taux des prestations versées aux prestataires à faible revenu baissera réellement.

60) Les membres du comité devraient comprendre que le régime d'assurance-chômage ne verse pas de gros revenus aux prestataires. Premièrement, tous les prestataires se voient imposer un délai d'attente de deux semaines avant de recevoir leurs premières prestations. Deuxièmement, les prestations hebdomadaires moyennes n'étaient que de 253 \$ en 1992, et la période moyenne de chômage était de près de 26 semaines.

61) Une travailleuse ou un travailleur au chômage peut difficilement absorber la perte de revenu qu'entraînera l'adoption des dispositions du projet de loi C-113. Aux yeux des

député-e-s aux Communes, les sommes en cause peuvent paraître modestes, mais il en est tout autrement pour la plupart des femmes en congé de maternité. Le prestataire moyen n'est pas plus en mesure d'absorber la perte de 240 \$ en prestations qu'il aura à subir pendant la durée d'une période d'indemnisation moyenne.

62) L'AFPC est fermement convaincue que, au fond, la proposition visant à réduire le taux des prestations de chômage est fausse. Évidemment, cette mesure permettra de réduire les dépenses du régime (ce qui représenterait une économie pour les employeurs et les employé-e-s évaluée à 1,6 milliard de dollars pendant la période de 1993 à 1995), mais elle aura aussi un effet préjudiciable sur le niveau de vie de plus de quatre millions de Canadiennes et Canadiens.

63) De plus, cette mesure frappe encore plus sévèrement plus de 2 millions de prestataires dont le revenu moyen est inférieur à 500 \$ par semaine. Présentement, une proportion élevée de ces gens vivent sous le seuil de la pauvreté. Le projet de loi C-113 entraînera bien d'autres gens sous ce seuil. Lorsque ce genre de mesure est entreprise par un gouvernement au nom des restrictions financières, nous trouvons cela franchement effarant.

Le projet de loi C-113: les départs volontaires et les congédiements

64) Les dispositions du projet de loi C-113 permettant au gouvernement de refuser l'admissibilité aux personnes qui quittent volontairement leur emploi ou qui sont congédiés pour mauvaise conduite sont de loin les plus controversées.

65) À cet égard, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada estime au piffomètre que, en 1991, environ 225 000 prestataires ont quitté volontairement leur emploi et 40 000 prestataires ont perdu leur emploi à cause de mauvaise conduite. Les chiffres cités correspondent au nombre de personnes ayant fait l'objet d'une exclusion aux termes de la Loi actuelle.

66) Nonobstant les évaluations au piffomètre, le gouvernement n'a aucune donnée statistique sur le nombre de travailleuses et de travailleurs qui ont démissionné, sans être pénalisés selon les dispositions de la Loi actuelle. En conséquence, quoique le gouvernement soit résolu à adopter les dispositions très sévères du projet de loi C-113, il ne recueille aucune donnée concrète sur les travailleuses et travailleurs qui quittent leur emploi ou qui sont congédiés. Cependant, on estime que plus d'un demi-million de travailleuses et travailleurs seront touchés par ces dispositions.

67) Nous sommes portés à nous demander comment un gouvernement si résolu à économiser et qui, de fait, compte économiser 95 millions de dollars à la suite de l'adoption des dispositions relatives aux départs volontaires et aux congédiements puisse être aussi précis dans ses chiffres, en l'absence de données statistiques valables sur les versements antérieurs de la caisse à cet égard.

68) De notre point de vue, il semble que le législateur est vraiment motivé par l'esprit de vengeance plutôt que par le simple désir d'économiser. Pour parler sans détours, le

gouvernement cherche à créer deux classes de sans-emploi. La première classe d'employé-e-s licenciés ou mis à pied aura droit aux prestations d'assurance-chômage, tandis que la deuxième classe de gens n'y aura pas droit, puisque le gouvernement les considère comme responsables de leur condition de sans-emploi.

69) Dans ses nombreuses tentatives de justification des dispositions proposées, le législateur semble soutenir que, dans notre société, il y a un groupe de travailleuses et de travailleurs qui obtiennent un emploi uniquement dans le but d'avoir droit à l'assurance-chômage. Il essaie de nous convaincre que ses propositions ont pour objet de mettre fin à la fraude et à l'abus, et non de pénaliser les prestataires légitimes.

70) Sauf votre respect, nous devons rejeter les prétentions du législateur pour diverses raisons. Pour mémoire, nous réitérons la déclaration maintes fois répétée par le mouvement syndical que le législateur a des raisons légitimes de vouloir réduire la fraude dans le domaine de l'assurance-chômage. Par conséquent, le législateur est tout à fait justifié de prendre les mesures nécessaires pour empêcher que les travailleuses et travailleurs ne reçoivent de prestations d'assurance-chômage tandis qu'ils occupent un emploi.

71) Le mouvement syndical accepterait également l'imposition de mesures dans les cas où il peut être démontré que le cycle de l'emploi-chômage est intentionnel et constitue un abus du régime.

72) Cela dit, nous trouvons que les dispositions du projet de loi C-113 passent la mesure.

73) Premièrement, rien n'indique que la fraude est endémique ou même appréciable.

74) Deuxièmement, nous rejetons catégoriquement l'idée que les personnes qui quittent leur emploi ou qui sont congédiées abusent forcément du régime.

75) Nous croyons au contraire qu'une société qui nie à ses travailleuses et travailleurs le droit de quitter leur emploi sans pénalité va sciemment à l'encontre des principes démocratiques. Dans le climat économique actuel, on estime que 100 000 à 200 000 personnes quittent leur emploi au Canada par année, et leur départ est motivé par toutes sortes de raisons. À notre avis, le fait que les gouvernements aient le droit de savoir pourquoi une personne décide de quitter son employeur dépasse les bornes.

76) Il faut aussi souligner que la divulgation des motifs ayant poussé une personne à quitter son emploi pourrait miner ses perspectives d'emploi, ou pis encore. De plus, la personne qui divulgue le motif de son départ peut ainsi démontrer qu'elle est justifiée d'avoir quitté volontairement son emploi et avoir droit aux prestations, mais il reste qu'une personne peut avoir des raisons légitimes et même contraignantes de garder le silence. Entre autres raisons, elle pourrait avoir de la difficulté à prouver qu'elle a été victime de harcèlement sexuel, ou encore

être aux prises avec les traumatismes personnels subis par de nombreuses victimes de harcèlement ou d'autres formes de violence au travail.

77) En dépit des réfutations du gouvernement, la situation des travailleurs et des travailleuses qui sont renvoyés pour cause d'inconduite n'est pas moins rose. À moins que tous les travailleurs et les travailleuses n'obtiennent la garantie que leur congédiement sera examiné dans le cadre d'un processus d'arbitrage équitable, efficace et sans faille, et jusqu'à ce jour-là, l'exclusion totale du bénéfice des prestations sera une pratique non seulement injuste mais particulièrement punitive.

78) Qu'il nous soit permis de signaler au comité que les employeurs se croient souvent justifiés de mettre fin à l'emploi d'un-e employé-e, jusqu'au moment où, à la suite de l'audition d'un grief porté à l'arbitrage, ils sont amenés à constater qu'une tierce partie indépendante ne partage pas leur point de vue.

79) Tous les membres du comité doivent être conscients que l'exclusion des employé-e-s congédiés touchera plus durement les employé-e-s non syndiqués que les employé-e-s qui ont la chance d'appartenir à un syndicat, parce que ces derniers peuvent compter sur des règles établies prévoyant d'office l'examen des décisions patronales par une tierce partie.

80) Même si le comité a décidé de donner suite au processus d'adoption du projet de loi C-113 avec une hâte excessive, nous invitons ses membres à examiner attentivement et de

façon critique les propositions du législateur concernant les départs volontaires et les congédiements pour cause d'inconduite. Sauf erreur, les dispositions du projet de loi C-113 accroîtront la discrimination systémique dont sont victimes les femmes et les bas salarié-e-s dans notre société.

81) Il importe que les membres du comité sachent que, par exemple, les femmes ne représentent que 37 % des prestataires de l'assurance-chômage, mais qu'elles figurent pour 53 % du total des employé-e-s qui quittent leur emploi. Par ailleurs, alors que 28 % des prestataires d'assurance-chômage occupaient des emplois faiblement rémunérés, 43 % des prestataires qui quittent volontairement leur emploi appartiennent à cette catégorie.

82) Il semblerait donc que, si vous êtes un homme et occupez un poste relativement bien rémunéré, il est peu probable que vous quittiez votre emploi, alors que si vous êtes une femme qui occupez un poste faiblement rémunéré, vous risquez davantage de le faire.

83) Cette situation n'est pas étonnante et devrait inciter les pouvoirs publics à agir. L'intervention de l'État ne devrait toutefois pas prendre la forme amorcée dans le projet de loi C-113.

84) Les membres du comité devraient comprendre que les aspects discriminatoires du projet de loi C-113 ne sont pas isolés. Ils se sont au contraire ajoutés aux modifications contenues dans le projet de loi C-21, qui ont eu pour effet de relever les pénalités applicables

aux départs volontaires et aux employé-e-s congédiés, et de réduire à 50 pour cent le taux des prestations de cette catégorie de prestataires. Lors du dépôt du projet de loi C-21, la CEIC a présenté des données qui montraient que les dispositions en question lésaient les droits des femmes.

85) La CEIC n'a pas présenté de données cette fois-ci, mais il est évident et indéniable que les dispositions actuelles sont discriminatoires. Pour cette seule raison, les dispositions devraient être retirées du projet de loi C-113.

86) En plus du critère du respect des droits fondamentaux de la personne, il y a beaucoup d'autres raisons pour lesquelles les dispositions devraient être retirées.

87) Jusqu'au moment de la mise en oeuvre des modifications apportées à la Loi sur l'assurance-chômage, contenues dans le projet de loi C-21, en 1990, l'exclusion maximale imposée à un travailleur ou une travailleuse qui quittait son emploi ou était congédié était de six semaines. Les modifications de 1990 ont relevé sensiblement la durée des exclusions, les prestataires devant attendre au moins sept semaines et au plus douze semaines avant de toucher des prestations.

88) Aujourd'hui, le législateur veut exclure totalement les personnes qui quittent leur emploi sans motif valable et celles qui sont congédiées pour motif valable. Bien que ce raisonnement puisse sembler logique, il n'en demeure pas moins fallacieux.

89) Avant la mise en œuvre des modifications contenues dans le projet de loi C-21 en 1990, les pénalités imposées aux personnes qui quittaient volontairement leur emploi ou étaient congédiées étaient en moyenne de deux (2) semaines, même si la loi permettait une période d'exclusion de six semaines. Aujourd'hui, la pénalité moyenne n'est que de huit (8) semaines, en dépit du fait que la loi prévoit un éventail d'exclusions variant entre sept (7) et douze (12) semaines.

90) Les raisons pour les divergences entre les sanctions légalement permises et les sanctions réellement imposées ont trait à ce que les agent-e-s d'assurance-chômage appellent des «circonstances atténuantes».

91) Compte tenu du débat actuel, il est important de faire observer qu'un prestataire pourrait toujours faire annuler la sanction en prouvant les motifs valables de ses actions. Pourtant, même lorsqu'ils n'alléguaient pas des motifs valables, ou que la CEIC n'acceptait pas ces motifs valables, la plupart des prestataires ont pu démontrer qu'il y avait des circonstances atténuantes.

92) Qu'on ne s'y méprenne pas: si le projet de loi C-113 est adopté sans amendement, les circonstances atténuantes ne s'appliqueront plus.

93) Une brochure intitulée «Pour un motif valable» - un guide d'assurance-chômage réalisé par l'AFPC et notre Élément, le Syndicat de l'Emploi et de l'Immigration du Canada,

cite un certain nombre d'exemples hypothétiques pour illustrer l'injustice des nouvelles règles proposées.

94) Des circonstances atténuantes sont souvent invoquées dans des situations où il est difficile de démontrer qu'il y a «motif valable», ou lorsque le ou la prestataire n'a pas eu recours à toutes les démarches possibles avant de quitter son emploi. Par exemple, une femme qui a été victime de harcèlement sexuel au travail, et qui n'a pas dit au harceleur de cesser, ou qui ne s'est pas plainte à un délégué syndical ou à l'employeur, ne pourrait probablement pas démontrer qu'il y avait «motif valable». Pareillement, en vertu des règles actuelles, une personne congédiée pour mauvaise conduite parce qu'elle arrive habituellement en retard au travail verrait probablement la sanction réduite si elle pouvait prouver qu'elle souffre d'un trouble du sommeil, même si elle n'a pas pris les moyens pour corriger le problème. En vertu des nouvelles règles, une personne dans cette situation serait vraisemblablement disqualifiée en permanence.

95) Un dernier exemple se rapporte particulièrement à cette année d'élection.

96) Aux termes des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, un travailleur ou une travailleuse du secteur public qui décide de poser sa candidature à une élection doit prendre un congé non payé.

97) Pendant la campagne électorale fédérale de 1988, un membre de l'AFPC qui avait été forcé de prendre un congé non payé cinq mois et demi avant le jour des élections, pour se

porter candidate aux élections, avait fait une demande d'assurance-chômage. Initialement, la demande avait été approuvée, sous réserve d'une pénalité de cinq semaines, au motif que l'employée avait quitté son emploi de son plein gré.

98) L'AFPC avait fait valoir devant l'arbitre que c'était la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, et non la volonté personnelle, qui avait forcé le membre à prendre un congé et à être considérée comme ayant démissionné. Dans une décision rendue le 2 mars 1990, l'arbitre avait réduit la période d'attente, de cinq semaines à deux semaines (éliminant essentiellement la pénalité). En fait, en vertu des règles existantes, l'arbitre a créé un précédent, soit que les travailleurs et les travailleuses du secteur public fédéral sont admissibles à l'assurance-chômage lorsqu'ils sont forcés de prendre un congé pour se porter candidats à une élection. On ne sait pas au juste si des personnes dans cette situation continueraient d'être admissibles en vertu des règles proposées dans le projet de loi C-113.

99) Nonobstant le fait que le gouvernement s'est donné bien du mal pour persuader les gens que les personnes qui quittent leur emploi pour un «motif valable» ne seront pas disqualifiées, nous n'en sommes pas convaincus. Nous ne sommes pas convaincus, même si la liste des «circonstances» qui pourraient donner lieu à une conclusion de «motif valable» a été élargie considérablement.

100) Nous ne sommes pas convaincus, pour un certain nombre de raisons.

101) Tout d'abord, nous nous rappelons trop bien que le gouvernement a cité le fait que les agent-e-s d'assurance-chômage font souvent preuve de discrétion et réduisent les périodes d'attente, lorsque des circonstances atténuantes existent pour conclure que le «relâchement de ces pénalités encourage l'abus».

102) Deuxièmement, nous comprenons très clairement que, bien que la liste de «circonstances» qui peuvent être invoquées pour démontrer qu'il y a «motif valable», n'englobe pas tout, il sera difficile de déroger à cette liste de façon importante. Aussi, les circonstances qui ne peuvent être facilement prévues, et même certaines qui le sont (telle le congé pour les travailleurs et les travailleuses du secteur public qui sont candidats à une élection), ne seront pas jugées comme motif valable.

103) Cette question a déjà été abordée dans le court débat sur les projets de loi C-105 et C-113. Par suite des protestations du mouvement syndical et des employeurs, les personnes qui acceptent des modalités de mise à pied ne seront pas, aux termes de la clause 22 du projet de loi C-113, disqualifiées, même si elles sont toujours considérées comme ayant démissionné volontairement.

104) En tant que syndicat qui a négocié des dispositions de fin d'emploi (le programme fédéral de réaménagement des effectifs), l'AFPC juge la caractérisation de ces programmes - comme étant des mises à pied volontaires - tout à fait ridicule.

105) Troisièmement, et c'est peut-être le point le plus important, le système est essentiellement imparfait, en ce sens que le prestataire a le fardeau de la preuve. Bien que le critère de «coupable jusqu'à preuve du contraire» fait partie intégrante du régime d'assurance-chômage depuis les débuts de ce régime, cela s'est aggravé encore davantage, compte tenu de la hausse radicale des sanctions imposées dans les lois par le gouvernement actuel au cours des trois dernières années.

106) Nous prétendons que les sanctions actuelles, et la disqualification catégorique prévue dans le projet de loi C-113, sont punitives d'une façon si accablante qu'il faut absolument que le fardeau de la preuve revienne à la Commission.

Le projet de loi C-113: Encouragements aux employeurs

107) D'après le gouvernement et les documents internes de la CEIC, le projet de loi est justifié parce qu'il cible les gens qui fraudent l'assurance-chômage, et que le gouvernement doit réduire les dépenses de la caisse d'assurance-chômage.

108) Par conséquent, le projet de loi prévoit une réduction des prestations et des exclusions qui, ensemble, réduiront les dépenses portées au compte de l'assurance-chômage d'au moins 850 millions de dollars pendant l'année financière 1993-1994 et de 1,6 milliard de dollars pendant l'année financière 1994-1995.

109) Au cours de cette période, le gouvernement dépensera près d'un demi milliard de dollars au titre d'un congé de cotisations d'assurance-chômage aux entreprises.

110) En d'autres termes, le gouvernement a adopté comme position qu'il faut sabrer dans les prestations aux sans-emploi à cause du déficit du compte d'assurance-chômage, tout en soutenant que, malgré le déficit, il est possible d'accorder aux entreprises un congé de cotisations d'une valeur de 500 millions de dollars.

111) De notre point de vue, le gouvernement se montre on ne peut plus hypocrite.

CONCLUSION

112) Aux yeux de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et de ses 170 000 membres, le projet de loi C-113 est l'un des pires textes de loi jamais introduits.

113) Dans quelques courtes pages de texte, le législateur a prolongé de deux ans le programme de contrôle des salaires visant les travailleuses et travailleurs du secteur public fédéral. Grâce à cette mesure, le gouvernement estime que ses dépenses seront réduites de 350 millions de dollars dans l'année financière 1993-1994, et de 700 millions de dollars dans l'année financière 1994-1995. Une évaluation logique des finances du gouvernement ferait ressortir que ces prévisions sont très gonflées.

114) De plus, cette mesure est le prolongement de la pratique du gouvernement actuel qui consiste à légiférer plutôt que de négocier. Les dispositions de contrôle des salaires dans le projet de loi C-113 sont un affront aux travailleuses et travailleurs, ainsi qu'une violation manifeste et voulue des lois internationales.

115) Par conséquent, nous exhortons les membres du comité législatif à rejeter les articles en cause du projet de loi C-113 et à inciter le gouvernement à retourner à la table de négociation.

116) Bien que les dispositions du projet de loi C-113 sur le contrôle des salaires revêtent une importance certaine aux yeux des membres de l'AFPC, elles ne constituent qu'un volet du projet de loi. Outre ses objections sérieuses à l'égard des dispositions du projet de loi C-113 sur le contrôle des salaires, l'AFPC est gravement troublée par l'érosion du régime de soutien du revenu à l'intention des travailleurs et travailleuses au chômage.

117) À titre de syndicat du secteur public fédéral, l'AFPC a le privilège de représenter plus de 18 000 personnes qui dispensent des services dans les secteurs de l'emploi et de l'assurance-chômage, au sein de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Ces employé-e-s du gouvernement voient quotidiennement l'angoisse et la frustration que ressentent les travailleuses et travailleurs au chômage.

118) Dans le climat actuel où le chômage a atteint un niveau intolérablement élevé, le gouvernement actuel a choisi de pénaliser les sans-emploi. Au nom de ses membres, l'AFPC exhorte les membres du comité à prendre fait et cause pour les sans-emploi d'un océan à l'autre et à l'autre, et à rejeter les dispositions sévères, malveillantes et provocatrices sur le chômage contenues dans le projet de loi C-113.

119) Nous vous invitons en particulier à rejeter l'idée véhiculée par le législateur selon laquelle l'assurance-chômage est une source d'argent à laquelle le gouvernement a accès, et celle voulant que les gens qui quittent leur emploi ou qui sont congédiés abusent du régime.

120) Finalement, nous tenons à souligner que toute réduction du nombre de prestataires d'assurance-chômage réalisée par le gouvernement fédéral se traduira par une augmentation correspondante du nombre d'assisté-e-s sociaux dans les provinces. En fait, selon le Syndicat national des employés et employées généraux et du secteur public, les réductions à l'assurance-chômage vont augmenter les dépenses provinciales et réduire les revenus des provinces de 1,2 milliard de dollars.

APPENDICE «C-113/2»

PRÉSENTATION DU
CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA
AU
COMITÉ LÉGISLATIF
DE LA CHAMBRE DES COMMUNES
SUR LE PROJET DE LOI C-113
LOI PORTANT COMPRESSION
DES DÉPENSES PUBLIQUES

LE 11 MARS 1993

INTRODUCTION

Au nom de ses 2,4 millions de membres, le Congrès du Travail du Canada se réjouit de l'occasion de présenter ses points de vue au Comité législatif sur le projet de loi C-113.

Le 11 décembre 1992, moins de vingt-quatre heures avant l'ajournement des travaux de la Chambre des communes pour le long congé de Noël, le ministre des Finances dépose le projet de loi C-105, projet de loi omnibus visant à bloquer les salaires des employés et employées du gouvernement fédéral, à réduire le taux de la subvention au transport du Nid-de-Corbeau dont bénéficient les agriculteurs et à mettre en oeuvre une réduction de 2,5 milliards de dollars des prestations d'assurance-chômage. Selon les nouvelles modalités du régime d'assurance-chômage, le taux des prestations chute de soixante à cinquante-sept pour cent de la rémunération, et un changement permanent rendra inadmissibles aux prestations 300 000 chômeurs et chômeuses qui quitteront volontairement leur emploi ou qui auront été congédiés pour mauvaise conduite présumée. Ce projet de loi est repris avec des modifications mineures sous la désignation de projet de loi C-113.

Le véritable problème en ce pays est le chômage, et non le régime d'assurance-chômage. En raison des orientations (libre-échange, TPS et taux d'intérêt élevés) du gouvernement fédéral, le Canada a connu sa pire récession depuis les années 1930, et des centaines de milliers de gens ont perdu leur emploi. Cette fois-ci, contrairement à ce qui s'était produit au cours de la récession de 1981-1982, la majorité des pertes d'emploi sont permanentes. Un des principaux programmes qui nous a permis d'éviter que la présente récession atteigne les mêmes proportions que pendant la grande crise de 1929 est le régime d'assurance-chômage. Pourtant, au lieu de renfermer des mesures visant à étendre ce programme aux victimes de la récession, le projet de loi cherche plutôt à punir les sans-emploi. On tente de faire porter aux victimes le fardeau et le blâme de l'échec de l'orientation du gouvernement.

Ce projet de loi laisse entendre que les gens ne veulent pas travailler et souhaitent toucher des prestations d'assurance-chômage. Rien ne saurait être plus loin de la vérité. Pendant la présente récession, les emplois supprimés ont été énormément plus nombreux que les emplois créés. Il n'existe pas de nouveaux emplois que peuvent solliciter les chômeurs et les chômeuses. Semaine après semaine, les médias ont fait état d'innombrables fois du désespoir des sans-emploi et des membres de leur famille. Ainsi, ils nous ont appris que des milliers de gens ont fait la file et ont même passé la nuit sur place à divers endroits dans le pays où quelques emplois avaient été annoncés. À la vérité, les chômeurs et chômeuses veulent travailler, et non toucher des prestations d'assurance-chômage, et ils souhaitent mettre un terme au cauchemar du chômage.

Il est manifeste que le gouvernement favorise les entreprises et non les victimes du chômage. Un des volets clés de la stratégie du gouvernement en matière d'assurance-chômage consiste à faire cadeau aux petites entreprises des primes d'assurance-chômage à verser à l'égard des personnes embauchées en 1993. Nous sommes conscients des problèmes véritables auxquels font face les petites entreprises, mais nous estimons qu'il est fondamentalement injuste de priver les travailleurs et les travailleuses de prestations et, parallèlement, de payer à même les recettes

générales du gouvernement les primes des employeurs s'élevant à 495 millions de dollars. Le gouvernement est prêt à affecter les impôts versés par les contribuables au règlement des obligations des entreprises, mais il refuse de permettre aux sans-emploi de toucher des prestations d'assurance-chômage qui viennent de prélèvements faits sur leur salaire.

La Partie I du projet de loi poursuit le travail de matraquage entrepris contre les employées et employés fédéraux dans le budget fédéral de 1991. En effet, une loi est venue bloquer, en 1991, le traitement des fonctionnaires fédéraux. À cette époque, le revenu moyen des fonctionnaires fédéraux membres de l'Alliance de la Fonction publique n'était que de 30 000 \$ par année. Le revenu des fonctionnaires était inférieur au revenu des employés et employées du secteur privé depuis plus de cinq ans et n'avait pas crû au même rythme que l'inflation au cours de cette même période. Les travailleurs et travailleuses du gouvernement fédéral ont déjà consenti des sacrifices et, pourtant, ce projet de loi étendra jusqu'en 1994 le blocage des salaires décrété en 1991. Il s'agit là non seulement d'une violation du droit des fonctionnaires fédéraux de négocier leurs conditions salariales, mais encore d'une autre violation manifeste des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Dans une décision rendue en 1992 au sujet du blocage des salaires des fonctionnaires fédéraux, l'OIT conclut que le gouvernement fédéral a gravement restreint la négociation collective et prie celui-ci de s'abstenir d'adopter des mesures semblables dans l'avenir. Les modifications apportées à la Loi sur la rémunération du secteur public dans le projet de loi C-113 constituent un rejet de la décision de l'OIT et une violation flagrante des normes de travail internationales.

Selon le CTC, le blocage des salaires fait partie de la stratégie visant à rendre les fonctionnaires fédéraux et les services gouvernementaux impopulaires auprès du public en raison de l'orientation des Conservateurs qui ont pour principe qu'un bon gouvernement est un gouvernement qui intervient le moins possible.

Le cynisme du programme économique du gouvernement se manifeste de nouveau dans la Partie III du projet de loi, qui réduit de dix pour cent le *taux* de subvention au transport *du Nid-de-Corbeau*. Cette mesure aura des répercussions graves pour les agriculteurs dont le revenu est déjà inférieur aux coûts de production.

Le programme d'assurance-chômage existe depuis cinquante-deux ans, et c'est la première fois qu'un changement d'une telle envergure est adopté sans qu'il y ait consultation en profondeur des travailleurs et travailleuses et des employeurs, et sans que soient tenues des audiences publiques partout au pays. Jamais, dans le passé, il n'était arrivé que des changements *permanents* soient apportés à la Loi sur l'assurance-chômage dans le cadre d'un projet de loi omnibus renfermant, dit-on, des mesures de compression temporaires. C'est la première fois depuis 1935, année au cours de laquelle le gouvernement fédéral a fait appel à la force pour empêcher les sans-emploi de se rendre à Ottawa, que l'on lance une telle attaque contre les chômeurs et les chômeuses.

Le caractère inéquitable et brutal de cette attaque a choqué les Canadiens et les Canadiennes. Les travailleurs, les travailleuses et les sans-emploi de tout le pays ont cherché à se faire entendre. Ils ont également bravé un froid cinglant afin d'exprimer leur opposition à ce projet de loi. Ils ont montré l'étendue de leur mécontentement à l'occasion d'une des plus vastes manifestations de l'histoire de Montréal, cinquante mille personnes ayant envahi les rues de la ville, le 7 février 1993.

Devant l'anxiété manifestée par les sans-emploi, le gouvernement a invectivé les travailleurs et les travailleuses du Québec et a activé sa campagne visant à répandre des calomnies au sujet des prestataires d'assurance-chômage et des sans-emploi. Au grand étonnement et à la grande consternation de l'ensemble des Canadiens et Canadiennes, le ministre a appuyé publiquement une formule associée à des régimes non démocratiques et encourageant les citoyens et citoyennes à dénoncer les membres de leur famille, leurs voisins et voisines, leurs amis et amies et leurs collègues, bien qu'il soit ensuite revenu sur sa décision. Lorsque des femmes se sont interrogées sur les conséquences du traitement punitif réservé à celles qui sont obligées de quitter leur emploi en raison de harcèlement de nature sexuelle, le gouvernement s'est contenté de dénoncer leur intervention. Les femmes seront lésées non seulement en raison de la façon dont est abordée la question du harcèlement sexuel, mais également en raison de la réduction du taux des prestations et des questions de garde d'enfants rattachées aux départs volontaires et aux congédiements. D'après des discussions avec nos membres, certains congédiements sont liés au manque de services de garde d'enfants.

Les modifications apportées au projet de loi — définition du terme justification, tenue d'audiences privées dans les cas de harcèlement sexuel et possibilité pour les employeurs de présenter des congédiements comme des départs volontaires — répondent à des préoccupations soulevées par les employeurs et n'améliorent pas la loi.

Les huit éléments ajoutés à la définition du terme «*justification*» au paragraphe 28(4) de la Loi sur l'assurance-chômage ne modifient en rien à la liste des motifs qui justifient un départ volontaire. Au contraire, les éléments de la définition du terme «*justification*» sont plus restrictifs que les motifs qui sont à l'heure actuelle acceptés et définis dans la jurisprudence en cas de départ volontaire motivé ou de congédiement «*sans motif*».

La deuxième modification apportée au projet de loi C-113 à l'égard du harcèlement sexuel passe à côté du véritable problème. Il se peut même que les femmes bénéficient d'une moins bonne protection qu'auparavant. En effet, autoriser la tenue d'audiences à huis clos lorsqu'il y a appel dans une affaire de harcèlement sexuel et donner au président du conseil arbitral le pouvoir d'empêcher la prestataire de témoigner sont des caractéristiques qui s'apparentent de la justice du XVII^e siècle. Dans les affaires de harcèlement sexuel, le point litigieux tient au fait que la procédure administrative, dès la première étape du dépôt d'une plainte, constitue une atteinte aux principes de justice naturelle. Le fardeau de la preuve incombe à la victime, même lorsque la perte d'emploi est attribuable à la violation des droits d'une personne (à la discrimination, par exemple) ou des normes du travail les plus élémentaires (santé et sécurité, par exemple).

ATTAQUE SOUTENUE CONTRE LES SANS-EMPLOI

Ce projet de loi fait manifestement partie d'une initiative concertée et inflexible visant à priver les travailleurs et les travailleuses de leurs droits et de leur sécurité du revenu. L'attaque est centrée sur le régime d'assurance-chômage et sur les sans-emploi. Tragiquement pour les travailleurs et les travailleuses et pour le pays, ce n'est là qu'une des nombreuses attaques brutales qui ont été lancées contre les sans-emploi au cours des neuf dernières années, offensive qui avait suivi de seulement deux mois le début du premier mandat de ce gouvernement.

Après la récession de 1981-1982, époque à laquelle les travailleuses et travailleurs âgés ont été durement affectés par des pertes d'emploi permanentes et le chômage à long terme, les organismes consultatifs ont souligné au gouvernement l'existence d'une crise chez les travailleuses et travailleurs âgés. La réaction du gouvernement à cette crise nous est donnée dans son premier exposé économique de novembre 1984. Les indemnités de départ, le revenu de pension et la paie de vacance seront désormais traités comme des gains afin de priver les travailleuses et travailleurs âgés de leurs prestations d'assurance-chômage. Cette mesure fut ultérieurement modifiée afin de retarder l'admissibilité à l'assurance-chômage et de forcer les travailleuses et travailleurs âgés à épuiser leur indemnité de départ. Le gouvernement a également profité de l'occasion pour souligner qu'il entendait se livrer à une analyse en profondeur du programme.

L'année suivante, la Commission Forget voyait le jour et avait pour mandat de réduire à rien le régime d'assurance-chômage. Il est désormais manifeste que le plan cadre proposé par la Commission Forget en matière d'assurance-chômage n'a pas été rejeté par le gouvernement, comme le prétendait celui-ci en 1987. Il a uniquement été reporté jusqu'à ce que les élections soient chose du passé.

Faisant de nouveau appel aux mêmes tactiques, et après avoir promis aux travailleuses et travailleurs déplacés par le libre-échange, la mise en place des meilleurs programmes d'adaptation au monde, le gouvernement n'a même pas donné suite aux recommandations de sa propre Commission d'adaptation présidée par Jean de Grandpré. Dans les semaines qui ont suivi le dépôt du rapport de Grandpré, au printemps 1989, le gouvernement a dévoilé les plans prévoyant une nouvelle attaque contre le régime d'assurance-chômage, soit le projet de loi C-21.

Avec l'adoption du projet de loi C-21, en 1990, le gouvernement a mis fin à son obligation de financer des prestations d'assurance-chômage complémentaires lorsqu'il y a un fort taux de chômage. Au cours des cinquante premières années d'application du programme d'assurance-chômage, le gouvernement fédéral, les travailleurs et travailleuses et les employeurs ont mis en commun les risques du chômage. À compter de 1971, le gouvernement a déterminé que sa contribution correspondait à la partie des prestations attribuable au chômage élevé. Plus précisément, le gouvernement a versé des prestations d'assurance-chômage complémentaires dans les régions où le taux de chômage était supérieur à quatre pour cent. Le risque de chômage étant dans une large mesure tributaire de la politique économique (politiques fiscale et monétaire, ainsi que commerce international) du gouvernement fédéral, il était reconnu que ce dernier devait contribuer directement au financement du programme d'assurance-chômage. Le coût des

prestations complémentaires s'établissait à trois milliards de dollars en 1988, quand a été enregistré le plus bas taux de chômage des années 1980.

À la suite d'une étude approfondie du projet de loi C-21, en 1990, le Sénat a prédit avec justesse que l'élimination de la contribution du gouvernement et l'absence de mise en commun des risques menaceraient la survie du régime d'assurance-chômage. Dans le but de camoufler l'érosion du régime d'assurance-chômage et l'abandon de la politique de plein-emploi comme fondement de la politique socio-économique, la droite a fait appel à la stratégie douteuse consistant à blâmer la victime.

Le libre-échange, la TPS, une politique monétaire qui frappe dur, et le projet de loi C-21 ont préparé le terrain pour le projet de loi actuel. Ces initiatives s'étant traduites par un chômage massif, phénomène qui a entraîné une hausse draconienne des coûts de l'assurance-chômage, le gouvernement propose de s'en prendre de nouveau au programme même qui est destiné à mettre les gens à l'abri des conséquences de telles orientations. Le taux de chômage est si élevé que, même à la suite des derniers changements qui ont été apportés au régime d'assurance-chômage et qui se sont traduits par une réduction du nombre de sans-emploi admissibles et de la durée des périodes de prestations, les sommes consacrées à l'assurance-chômage ont augmenté de façon draconienne. De toute évidence, cette loi vise à faire payer les victimes.

Ces mesures législatives, au même titre que le projet de loi C-21, font partie du vaste programme gouvernemental destiné à accroître le pouvoir des entreprises et à réduire les droits des travailleurs et travailleuses ainsi que leur sécurité du revenu. Le programme de libre-échange a notamment pour objectif de forcer les travailleurs et les travailleuses à occuper des emplois mal rémunérés et sans avenir, ainsi que d'harmoniser les normes sociales et du travail en vigueur au Canada avec des normes américaines moins généreuses. Le taux de sans-emploi protégés par le régime d'assurance-chômage a déjà chuté. Si ce projet de loi est adopté, le taux de sans-emploi admissibles à l'assurance-chômage chuterait encore davantage. Aux États-Unis, moins de quarante pour cent des sans-emploi touchent des prestations d'assurance-chômage, et la période de prestations maximale est de vingt-six semaines.

De toute évidence, la proposition visant à réduire le taux des prestations de soixante à cinquante-sept pour cent fait partie de la même stratégie d'harmonisation liée au libre-échange. Aux États-Unis, la majorité des programmes d'assurance-chômage relevant des États offrent un taux des prestations égal ou inférieur à cinquante pour cent.

MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Si l'article 17 du projet de loi est adopté, le taux des prestations chutera de 60 à 57 pour cent de la rémunération, mesure qui fera perdre des centaines de dollars à chacun des quatre millions de prestataires d'assurance-chômage. Au cours des deux prochaines années, cette mesure fera perdre 1,6 milliard de dollars aux sans-emploi. Cette réduction du taux des prestations constitue la première étape de l'harmonisation des taux canadiens et américains. Le Premier ministre a d'ailleurs invoqué le régime d'assurance-chômage des États-Unis pour justifier les réductions. Rien ne peut justifier une réduction des prestations d'assurance-chômage alors que nous connaissons la pire crise économique des dernières décennies.

Sur une période de vingt semaines, la réduction de cinq pour cent du taux des prestations, qui passera de 60 à 57 pour 100 de la rémunération, se traduira pour le prestataire moyen gagnant 400 \$ par semaine par une perte de prestations de 240 \$. La durée moyenne de la période de chômage atteint à l'heure actuelle près de six mois.

Les travailleuses et travailleurs âgés qui, généralement, sont sans emploi pendant plus d'un an et épuisent leurs prestations d'assurance-chômage perdront plus de mille dollars. Une travailleuse ou un travailleur âgé qui gagne 700 \$ par semaine (36 400 \$ par année) et qui habite dans une région où des prestations sont versées pendant une période maximale de cinquante semaines perdra 1 050 \$.

Une femme qui est en congé de maternité et qui touche un salaire hebdomadaire ne dépassant pas 300 \$ (15 600 \$ par année) perdra 135 \$. Si elle exerce son droit de prendre un congé parental de dix semaines supplémentaires, elle perdra un montant additionnel de 90 \$. Cette double réduction totalisera 215 \$, montant qui correspond en grande partie au crédit d'impôt pour enfants qui était censé lui permettre de réduire son niveau de pauvreté.

À l'opposé de ce que laissent entendre les données farfelues dont se sont inspirés le gouvernement et les critiques du milieu des affaires, la rémunération hebdomadaire de soixante pour cent des prestataires d'assurance-chômage est inférieure à 500 \$, comme le montre le tableau ci-après.

<i>RÉPARTITION (EN %) DES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-CHÔMAGE EN FONCTION DE LEUR RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE</i>	
<i>Rémunération hebdomadaire \$</i>	<i>Pourcentage de l'ensemble des prestataires</i>
0 - 199	7 %
200 - 299	18 %
300 - 399	19 %
400 - 499	17 %
500 - 710	39 %
TOTAL	100 %

Source: Statistique Canada (cat. n° 73-001)

Toutes les catégories de prestataires subissent des pertes importantes. Plus la période de chômage est longue, plus la perte est élevée. Même dans le cas d'une personne qui gagne aussi peu que 200 \$ par semaine (10 400 \$ par année), la perte de prestations s'établit hebdomadairement à 6 \$, soit le coût du transport en commun pendant une journée et demie. Sur une période de recherche d'emploi de cinq mois, la perte s'établit à 120 \$ et, sur dix mois, à 240 \$.

La plus grande partie du fardeau de la réduction de prestations de 1,6 milliard de dollars reposera sur les épaules de plus de deux millions de prestataires qui touchent moins de 500 \$ par semaine. Comme le montre le tableau qui précède, près de 44 pour 100 d'entre eux gagnent moins de 400 \$. Il s'agit là d'une rémunération bien inférieure au seuil de la pauvreté pour une famille de quatre personnes. Cette mesure aura pour effet d'augmenter encore le nombre de travailleuses et de travailleurs canadiens vivant sous le seuil de la pauvreté.

<i>RÉPERCUSSIONS DE LA RÉDUCTION DU TAUX DES PRESTATIONS QUI PASSE DE 60 % À 57 %</i>			
<i>Rémunération hebdomadaire du travailleur ou de la travailleuse (\$)</i>	<i>Réduction hebdomadaire des prestations (\$)</i>	<i>Nombre de semaines de chômage</i>	<i>Prestations perdues: total (\$)</i>
200	6	20	120
200	6	40	240
300	9	20	180
300	9	40	360
400	12	20	240
400	12	40	480
500	15	20	300
500	15	40	600
600	18	20	360
600	18	40	720
700	21	20	420
700	21	40	940

DÉPARTS ET LICENCIEMENTS QUI ONT DONNÉ LIEU À UNE EXCLUSION TOTALE

Le projet de loi propose d'exclure de façon absolue, du bénéfice des prestations d'assurance-chômage, les travailleurs et les travailleuses qui quittent volontairement leur emploi ou qui sont licenciés pour un «*motif valable*». Le gouvernement a présenté cette disposition au public de manière à suggérer que les travailleurs et les travailleuses qui quittent leur emploi font un usage abusif du régime d'assurance-chômage et que ceux et celles qui sont licenciés le sont, dans tous les cas et effectivement, pour des «*motifs valables*».

Il est tout à fait injuste de qualifier ainsi, non seulement les sans emploi, mais également l'ensemble de la population active. Ce projet de loi subvertit un fait fondamental: les Canadiens et les Canadiennes veulent travailler!

Qui plus est, ce projet de loi déforme le fait que les travailleurs et les travailleuses peuvent légitimement conclure, pour des raisons nombreuses et variées, qu'ils ne peuvent plus tolérer leur emploi. Dans une société libre et démocratique, les travailleurs et les travailleuses devraient avoir le droit de quitter leur emploi et de toucher des prestations d'assurance-chômage, prestations d'un régime auquel ils ont en fait contribué.

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles des gens se sentent incapables de préciser le motif véritable qui les a poussés à quitter leur emploi: les répercussions néfastes possibles sur l'obtention de bonnes lettres de référence en vue de l'obtention d'un prochain emploi; la difficulté de prouver qu'il y a eu harcèlement sexuel; le fait qu'une personne peut rejeter totalement les valeurs que prône une entreprise; etc. Selon le CTC, l'exclusion totale constitue un prix exorbitant à payer pour avoir quitté un emploi qui est tout simplement devenu intenable. Une exclusion totale en cas de congédiement pour motif valable, pourvu que le processus d'arbitrage se déroule de façon équitable, efficiente et sans erreur, est toutefois raisonnable.

L'exclusion totale aux prestations d'assurance-chômage suppose que le processus administratif qui sert à déterminer si un prestataire a droit ou non aux prestations est sans défaut, ce qui n'est certes pas le cas.

Le processus décisionnel est fondé sur les trois principes de base suivants: le fardeau de la preuve quant à la demande de prestations repose sur les épaules du prestataire; il faut déterminer s'il y a *juste cause afin de confirmer l'admissibilité aux prestations*; et, *le prestataire peut en faire appel du jugement initial*.

Le fardeau de la preuve constitue une tâche onéreuse pour le prestataire ou la prestataire, surtout lorsque le départ a été motivé soit par le harcèlement sexuel, le harcèlement d'une autre nature, une infraction aux droits de la personne ou d'autres circonstances parfois difficiles à prouver. Quel employeur attestera être coupable de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur la race ou la couleur? Tout cela revient à dire que la décision repose sur la parole de l'employé ou de l'employée contre celle de l'employeur.

La personne qui a la responsabilité de déterminer si un motif est «valable» ou non se retrouve inévitablement dans une situation de conflit d'intérêts parce qu'elle doit assumer, à la fois, le rôle de gardien des règlements au nom de la population quant à l'utilisation des fonds d'assurance-chômage, le rôle de défenseur du prestataire, qui exige le recueil d'information, et, en outre, le rôle de procureur. Le processus exige, par surcroît, que la personne qui a la responsabilité d'évaluer la demande de prestations soit experte dans une grande variété de domaines, dont la santé et la sécurité, les droits de la personne, la législation du travail, la médecine, la négociation collective, le harcèlement sexuel, l'éthique, etc. Les choses étant ce qu'elles sont, l'évaluation exige une mesure incroyable de sagesse, qui est presque impossible à atteindre et, certes, à laquelle il serait peu raisonnable de s'attendre.

Par conséquent, l'exclusion totale plutôt qu'une pénalité au titre du nombre de semaines, donne une importance absolument capitale au recueil de preuves et à l'évaluation de la demande. Par ailleurs, les conséquences d'une mauvaise décision prennent des proportions terrifiantes aux termes d'un régime qui prévoit l'exclusion totale.

Il est tout à fait juste de dire que le régime actuel présume que si un bénéficiaire a été pénalisé, cela ne signifie pas nécessairement qu'il quitte volontairement son emploi sans motif valable ou qu'il a été congédié pour motif valable. Étant donné que la pénalité imposée se rapproche le plus souvent du minimum, le nombre de pénalités est tout autant un critère de jugement d'un processus imparfait de règlement des demandes et d'un processus très lent et onéreux d'appel qu'un élément servant à déterminer le nombre de départs volontaires et de congédiements pour motif valable. Environ 20 000 pénalités ont été annulées à une date ultérieure.

Pour aborder avec efficacité la question des départs volontaires et des congédiements pour motif valable, il est nécessaire d'avoir accès à des renseignements (statistiques) concernant les motifs sous-jacents. Le gouvernement publie depuis 1945 des données concernant le nombre de prestataires pénalisés pour cause de départ volontaire ou de congédiement. Toutefois, les motifs menant à la présentation de la demande et les raisons justifiant l'imposition d'une pénalité n'ont jamais été communiqués. Il est également inacceptable que le gouvernement ne tienne pas de relevé des départs volontaires ou des congédiements qui n'ont pas fait l'objet d'une pénalité. Le Congrès du Travail du Canada a demandé ces statistiques le 3 décembre, soit le lendemain de la présentation de l'exposé économique présenté par le ministre des Finances, mais il n'a pas encore reçu de réponse.

Jusqu'en 1990, la pénalité *maximale* infligée aux travailleurs et aux travailleuses qui quittaient volontairement leur emploi ou qui étaient congédiés correspondait à un délai de carence de six semaines avant le paiement des prestations. En 1990, le gouvernement a établi que cette pénalité serait au minimum de sept semaines et au maximum de douze semaines. De surcroît, le taux des prestations a été réduit de soixante pour cent à cinquante pour cent de la rémunération.

Il existe une quarantaine de raisons pour lesquelles un travailleur ou une travailleuse peut quitter son emploi et réclamer des prestations d'assurance-chômage sans avoir à subir de pénalité. Les motifs ont évolué au cours des cinquante-deux années d'application du programme d'assurance-chômage (jurisprudence). Seules les cinq premières raisons figurent dans la loi.

- 1) Harcèlement, de nature sexuelle ou autre.
- 2) Nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence.
- 3) Discrimination interdite en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- 4) Conditions de travail dangereuses.
- 5) Nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent.
- 6) Assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat.
- 7) Modification importante de ses conditions de travail.
- 8) Promesse non tenue d'augmentation de traitement ou de salaire.
- 9) Conditions d'embauche non respectées.
- 10) Réduction injustifiée du salaire.
- 11) Perte de salaire attribuable aux difficultés financières de l'employeur.
- 12) Conditions de rémunération inférieures à celles prévues par la loi.
- 13) Nombre excessif d'heures supplémentaires.
- 14) Non-rémunération des heures supplémentaires.

- 15) Situation intolérable dans le cadre des fonctions exercées.
- 16) Relations avec ses supérieurs — atmosphère inamicale attribuable à ces derniers.
- 17) Conditions de travail indûment contraignantes.
- 18) Objections d'ordre moral — pratiques de l'employeur allant à l'encontre de l'éthique professionnelle, du droit et des règlements.
- 19) Objections d'ordre moral — activités illégales ou allant à l'encontre de valeurs fondamentales.
- 20) Rapports syndicaux — traitement abusif de la part de l'employeur.
- 21) Travail à l'extérieur — maladie grave dans la famille.
- 22) Incitation induite à la retraite.
- 23) Maladie grave dans la famille immédiate — présence requise sur place et congé refusé.
- 24) Conséquences néfastes sur la santé — selon l'avis du médecin.
- 25) Conséquences néfastes sur la santé — selon des explications crédibles et convaincantes du prestataire.
- 26) Conséquences néfastes du travail ou du milieu de travail sur la santé.
- 27) Travail à l'extérieur — après une période d'absence raisonnable.
- 28) Déménagement en raison d'un mariage prochain.
- 29) Démarrage d'une entreprise ou travail à son propre compte dans un proche avenir.
- 30) Rapports syndicaux — cesser d'être briseur de grève.
- 31) Grossesse — incapacité de travailler et congé refusé.
- 32) Adoption — congé refusé.
- 33) Participation à un cours sous les instances de la Commission et court terme au départ.
- 34) Objections d'ordre moral fondées sur des croyances religieuses.
- 35) Non-rengagement en vue d'une autre période de service dans les Forces armées.
- 36) Conflit avec des collègues — traitement abusif de la part de ces derniers.
- 37) Problèmes de transport graves, voire même insolubles.
- 38) Mineur qui doit déménager avec ses parents.
- 39) Situations intolérables — locaux d'habitation, aliments, installations, commodités dans le cadre de l'emploi.
- 40) Mesure disciplinaire — pénalité nettement disproportionnée.

Les huit nouveaux motifs qui viennent allonger la liste du paragraphe 28(4) de la Loi sur l'assurance-chômage n'ajoutent aucun des motifs déjà acceptés et donnant droit à l'assurance-chômage. Ils ont été ajoutés afin d'empêcher le débat de porter sur des questions beaucoup plus sérieuses. Qu'entend-on par le terme «volontaire»? Qu'entend-on par «mauvaise conduite»? Qui devrait avoir le fardeau de la preuve? Le terme «justification» ne devrait-il pas inclure les motifs correspondant à des pratiques acceptées dans une société libre et démocratique? De quelle façon les différents rôles administratifs seront-ils séparés ou combinés?

FARDEAU DE LA PREUVE

Le déni de justice naturelle aux prestataires d'assurance-chômage est un point controversé depuis cinquante ans. Coupable jusqu'à preuve du contraire: voilà un des principes du programme qui a fait l'objet de critiques, mais non de mesures correctives. Les prestataires d'assurance-chômage devraient au moins bénéficier de la même présomption qu'en droit criminel.

L'excuse selon laquelle la Commission accepte les explications raisonnables au pied de la lettre ne suffit tout simplement pas. On s'est servi d'une variation de cette excuse pour justifier le traitement réservé aux plaintes de harcèlement sexuel. On est censé accorder le bénéfice du doute au prestataire. Lorsqu'il existe un sérieux doute quant à la véracité des propos du prestataire, la Commission possède le pouvoir extraordinaire de rendre une décision à l'encontre de ce dernier, le fardeau de prouver l'existence d'une justification appartenant à la personne qui demande des prestations. Le principe selon lequel une personne est «*coupable jusqu'à preuve du contraire*» donne lieu à une sanction injuste. Par conséquent, le débat devrait porter sur le déni de justice naturelle aux centaines de milliers de sans-emploi qui sont injustement pénalisés, et non sur les fraudeurs.

Nous estimons que toutes les méthodes administratives qui attribuent le fardeau de la preuve aux prestataires d'assurance-chômage doivent être remplacées par des méthodes qui respectent les principes de justice naturelle. Les prestataires devraient être tenus uniquement de présenter à la Commission les faits qu'ils connaissent et qui s'imposent pour établir la validité d'une demande. Après la communication des faits par le prestataire, il devrait incomber à la Commission de prouver qu'une personne n'est pas admissible.

Par conséquent, nous tenons à réitérer des recommandations faites dans le rapport Soboda/Munro:

- qu'il ne soit plus question de «*preuve*» et que l'on adopte des conditions d'admissibilité formulées en un langage plus neutre;
- que, jusqu'à preuve du contraire, on considère que chaque demande présente un caractère honnête, raisonnable et légitime;
- que l'on offre aux prestataires une aide raisonnable visant à les aider à présenter les faits nécessaires à l'appui de leur demande.

CHÔMAGE VOLONTAIRE ET INVOLONTAIRE

Le changement de position du gouvernement concernant le traitement à réserver aux employés qui donnent leur assentiment à un licenciement dans le cadre d'un plan de retraite offert par l'employeur, auquel on a récemment eu recours pour contourner l'application des règles de l'assurance-chômage applicables aux prestations de départ, témoigne de la difficulté de définir les notions de départ involontaire et de départ volontaire. En vertu de l'article 22 du

projet de loi C-113, on continue de considérer que les employés qui se prévalent d'un programme de licenciement quittent leur emploi volontairement, mais ne font pas l'objet d'une exclusion. Cette modification prévue dans le projet de loi C-113, outre le fait qu'elle correspond à la ridicule position de prétendre qu'un licenciement constitue un départ volontaire, témoigne d'un problème fondamental, soit l'inévitable ambiguïté liée à toute tentative visant à préciser les notions de départ volontaire et de départ involontaire.

En conséquence, la tentative du gouvernement de faire passer l'exclusion totale du bénéfice des prestations d'assurance-chômage qui touche les personnes quittant volontairement leur emploi comme une mesure visant à décourager les « fraudeurs » est enfin exposée sous son vrai jour — il s'agit d'une stratégie politique plutôt que d'une stratégie économique ou sociale.

En partant de l'hypothèse que les travailleurs et les travailleuses ont le droit de quitter un emploi afin d'en trouver un autre qui soit plus intéressant et plus convenable, peu importe le motif qui les pousse à agir de la sorte, cette loi devrait chercher à définir clairement les types de départ volontaire qui ouvrent droit à l'assurance-chômage, sous réserve que les personnes soient disponibles pour travailler et soient activement à la recherche d'un emploi.

Il est manifeste que l'exclusion totale des personnes qui quittent volontairement leur emploi est mal éclairée, indûment punitive et injuste. Plutôt que de prétendre qu'un licenciement constitue un départ volontaire dans le but d'échapper aux règles concernant le départ, cette loi devrait abroger les règles qui traitent l'indemnité de départ et le revenu de pension de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses comme s'il s'agissait d'une rémunération.

JUSTIFICATION

Lorsque le gouvernement a prolongé la période de pénalité en cas de départ volontaire et de congédiement dans la Loi de 1990, il a également ajouté cinq motifs de « justification ». Toutefois, cette intervention n'a en rien amélioré la liste des motifs déjà acceptés et faisant partie de la jurisprudence en matière d'assurance-chômage. La modification de 1990, comme l'article 18, constitue une manœuvre cynique visant à justifier l'imposition de rigoureuses pénalités aux prestataires et à soulever l'hostilité du public à l'endroit des travailleurs et des travailleuses qui quittent volontairement leur emploi ou qui sont congédiés.

Les modifications à l'article 18 ne visent pas à préciser qui peut présenter une demande. Le Premier ministre, lorsqu'il a énuméré à la Chambre des communes les quarante motifs acceptés, a indiqué clairement que ceux-ci sont déjà reconnus, et qu'il en est ainsi depuis des décennies. Nous le croyons sur parole. Pourquoi, dans ce cas-là, le gouvernement présente-t-il de nouveau quatre motifs qui figurent déjà dans la Loi et neuf autres qui sont déjà définis dans la jurisprudence? En adoptant cette démarche, le gouvernement a peut-être réussi à convaincre les membres de son propre caucus que ces modifications tiennent compte des questions qui les préoccupent. Si certains députés semblent avoir accepté cette supercherie, d'autres ne se sont pas laissés tromper. Ils ont bien compris que la question en jeu est celle de l'exclusion totale, et ils ont à juste titre précisé qu'il s'agit d'une mesure à caractère extrémiste et de droite.

Selon l'article 18, un prestataire serait fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de celles qui sont énumérées ci-après, son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas :

- a) harcèlement, de nature sexuelle ou autre;
- b) nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence;
- c) discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- d) conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité;
- e) nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent;
- f) assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat;
- g) modification importante de ses conditions de rémunération;
- h) excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci;
- i) modification importante des fonctions;
- j) relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur;
- k) pratiques de l'employeur contraires au droit;
- l) discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs;
- m) incitation induite par l'employeur à l'égard d'employés à quitter leur emploi;
- n) toute autre circonstance raisonnable prescrite.

L'article 24, qui prévoit la tenue d'audiences à huis clos devant un conseil arbitral dans les cas de harcèlement sexuel est peut-être louable, mais l'article 23 soulève de vastes questions d'ordre juridique. Les deux articles posent également de grandes questions d'ordre pratique.

L'article 23, qui autorise le président du conseil arbitral à empêcher la prestataire de témoigner dans le cadre de l'audience à huis clos, est consternant. Il va directement à l'encontre du but recherché, soit offrir un processus d'appel qui soit plus équitable pour les femmes. Une réforme de la procédure d'appel en matière d'assurance-chômage s'impose. Toutefois, le traitement injuste débute beaucoup plus tôt au cours du processus. Si l'on veut que les affaires de harcèlement sexuel soient réglées de façon équitable, il faut d'abord qu'il y ait dépôt d'une plainte et que le fardeau de la preuve ne repose plus sur les épaules de la prestataire.

Il y a déjà deux ans que cette disposition figure au paragraphe 28(4) de la Loi sur l'assurance-chômage, mais le gouvernement n'a pas encore accepté de mettre en place une méthode administrative visant à assurer quelque protection réelle que ce soit. Insister sur le fait que l'on accorde aux prestataires le «*bénéfice du doute*» ne saurait remplacer une protection juridique authentique. La prestataire demeure toujours dans l'obligation juridique de faire la preuve qu'elle a épuisé toutes les solutions qui lui permettraient de tenter de conserver son emploi, aussi *dégradant* soit-il. Si le bénéfice du doute est accordé, on l'accorde sur le plan juridique au harceleur.

L'article 24, ainsi que l'article 18 qui précise les justifications dans la Loi, sont des leurres visant à détourner l'attention des questions fondamentales, comme le fait de priver les travailleurs et travailleuses du droit de quitter volontairement un emploi et le déni de justice naturelle, particulièrement dans les affaires de violation des droits de la personne, notamment dans les causes de harcèlement sexuel et de discrimination.

Si l'on compare la teneur de l'article 18 à la jurisprudence actuelle, la situation des prestataires ne s'en trouve pas améliorée. Il se peut même qu'en plusieurs domaines leur situation ait empiré.

À titre d'exemple, la disposition du projet de loi concernant les responsabilités familiales semble présenter un caractère beaucoup plus restrictif que la jurisprudence. Des treize motifs cités dans le projet de loi pour être fondé à quitter volontairement son emploi, deux seuls sont liés aux responsabilités familiales. Le premier, mentionné à l'alinéa 28(4)b), soit la *nécessité d'accompagner son conjoint ou un enfant à charge vers un autre lieu de résidence*, figure déjà dans la Loi sur l'assurance-chômage. La deuxième disposition liée aux affaires familiales porte sur la *nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent*. Toutefois, qu'entend-on par l'expression proche parent? Inclut-elle une personne qui a vécu avec une famille, mais qui n'y est pas liée par les liens du sang ou du mariage? Englobe-t-elle les couples dont les deux conjoints sont du même sexe? Inclut-elle les soins aux parents âgés ou aux parents qui sont à la charge de la famille mais qui ne vivent pas avec cette dernière? Ces deux motifs d'ordre familial englobent-ils les problèmes de logement et le travail à l'extérieur? Est-ce que ces motifs d'ordre familial, qui seront désormais définis dans la Loi, excluent un homme ou une femme qui quitte son emploi pour se marier et qui change de lieu de résidence? Ou encore, est-ce qu'accompagner un conjoint ne vaut que si le départ volontaire survient après le mariage? Ce sont tous là des motifs acceptés de quitter un emploi. Les nouvelles dispositions semblent limiter ceux-ci.

Les raisons d'ordre personnel et familial sont sans doute celles qui sont le plus fréquemment invoquées par les hommes et les femmes politiques qui quittent leur emploi. Les raisons d'ordre personnel justifiant l'abandon d'un emploi vont du perfectionnement professionnel (prendre un cours particulier) au changement de lieu de résidence, mais il n'est nulle part question de ces motifs à l'article 18, qui pourrait énumérer nombre de motifs valables. Il faut aussi se demander si ces derniers sont inclus dans le libellé de l'alinéa n) de l'article 18, soit *«toute autre circonstance raisonnable prescrite»*. Dans des circonstances où un travailleur est forcé de quitter son emploi en raison d'un manque d'outils, cet alinéa lui permettra-t-il de travailler, que les outils soient fournis par l'employeur ou par lui?

Les problèmes liés aux conditions de rémunération comptent au nombre des motifs acceptés pour justifier l'abandon d'un emploi: employeur qui ne verse pas une augmentation de salaire comme promis, mauvaises conditions salariales, mauvaise méthode de calcul du salaire, baisse et réduction de salaire parce que l'employeur éprouve des difficultés financières. Le libellé proposé à l'alinéa 18 g), *«modifications importantes de ces conditions de rémunération»*, englobe-t-il les modes de rétribution non salariaux ou les avantages sociaux connexes (indemnité de logement et autres avantages qui font effectivement partie de la rémunération du travailleur ou de la travailleuse, par exemple). Quelle sera la portée du mot «importantes»?

Un sujet familier pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses est celui des différends touchant les heures de travail. Figurent au nombre des questions litigieuses les heures de travail qui ne conviennent pas, les modifications d'horaire et le temps supplémentaire. Est-ce que le nouvel alinéa h), *«excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci»*, signifie qu'une personne ne peut quitter son emploi en raison d'heures qui ne conviennent pas ou d'une modification de l'horaire. Les fréquents conflits entre les heures de travail, les responsabilités familiales et les obligations liées à la garde des enfants forcent de plus en plus souvent des travailleurs et des travailleuses à quitter leur emploi. La question du temps supplémentaire n'est certainement pas la seule qui soit en cause.

Des travailleurs et des travailleuses sont souvent obligés de quitter leur emploi parce que leur employeur modifie leurs tâches. Il est depuis longtemps accepté qu'aucun employé ne devrait être forcé de demeurer dans un lieu de travail ou d'exécuter des fonctions qui sont préjudiciable à sa santé ou à sa sécurité, mais les membres du personnel de la Commission d'assurance-chômage ne sont pas des inspecteurs en matière de santé et de sécurité. Pourtant, les membres de la Commission auront à décider si le prestataire quitte son emploi pour un motif valable. En effet, le projet de loi renferme une disposition en ce sens à l'alinéa 18 d), soit *«conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité»*. Nous n'avons qu'à penser à l'exemple récent des pêcheurs de pétoncles qui ont été obligés de quitter leur emploi parce que leur employeur insistait pour qu'ils aillent pêcher dans des conditions climatiques dangereuses. Toutefois, étant donné que le fardeau de la preuve incombe aux prestataires, nombre de ces derniers sont injustement pénalisés en raison de la définition de ce que constituent des circonstances dangereuses.

Les affectations ou fonctions dangereuses ne constituent pas les seules raisons pour lesquelles des travailleurs et des travailleuses doivent quitter un emploi. Des fonctions non satisfaisantes, une modification des fonctions, l'obligation d'exercer des fonctions supplémentaires ou une rétrogradation comptent au nombre des motifs de départ. Le nouvel alinéa 18(i), *«modifications importantes des fonctions»*, englobe-t-il les nombreuses circonstances de départ indirectes? À titre d'exemple, lorsqu'un travail exige des déplacements, il existe de nombreuses raisons qui peuvent forcer un travailleur ou une travailleuse à quitter son emploi. Encore une fois, quelle est la portée du mot "importantes"?

Le libellé de l'alinéa 18(j), *«relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur»*, semble exclure d'autres domaines dans lesquels les travailleurs et les travailleuses bénéficient de droits manifestes, ou encore les circonstances où un travailleur ou une travailleuse est obligé de quitter un emploi en raison de l'existence d'une atmosphère indésirable entre collègues et de relations conflictuelles entre des gens au travail.

L'invocation de relations conflictuelles comme motif de départ ne devrait pas être limitée au rapport entre un supérieur et un employé. Il existe toute une gamme de situations et de circonstances dans le cadre desquelles les relations entre travailleurs et travailleuses ou avec la direction sont telles qu'une personne estime être obligée de quitter son emploi. Les rapports entretenus avec ses supérieurs, les conflits entre collègues de travail, les conditions de travail indûment restrictives, les pratiques qui sont contraires à l'éthique professionnel ou au droit, les mesures disciplinaires qui sont disproportionnées par rapport à l'infraction commise, la violation

des droits des travailleurs et des travailleuses dans le contexte de leurs activités syndicales sont autant de motifs qui obligent des travailleurs et travailleuses à quitter leur emploi. Toutefois, en ce qui concerne les activités syndicales, les droits des travailleurs et des travailleuses semblent être protégés par l'alinéa 18i) qui interdit la «*discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs*».

Toute discrimination, qu'elle repose sur des motifs de race, de sexe, d'orientation sexuelle ou de religion constitue sans l'ombre d'un doute un des motifs les plus justifiables de quitter un emploi. Il est cependant difficile, voire même impossible, de prouver sans enquête qu'il y a eu discrimination. Des dizaines de milliers de travailleurs et de travailleuses sont victimes de discrimination en raison de leur appartenance au groupe des femmes, de leur couleur, de leur origine ethnique, de leur langue maternelle, de leurs croyances, de leur religion ou de leur invalidité. Toutefois, le fardeau de la preuve incombe toujours à la victime. La Loi sur l'assurance-chômage ne prévoit aucune exception, même dans un cas de violation des droits de la personne. Pourtant, selon le libellé de cette loi, la victime serait sans emploi et ne toucherait pas de rémunération ou d'assurance-chômage.

L'alinéa 18 c) prévoit qu'un travailleur ou une travailleuse peut quitter son emploi en cas de *discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne*. Pourquoi se limiter à la Loi canadienne sur les droits de la personne? Pourquoi ne pourrait-on invoquer une loi provinciale sur les droits de la personne si cette dernière offre de meilleures conditions?

Comme dans le cas du harcèlement sexuel, les demandes d'assurance-chômage fondées sur la discrimination tyrannisent la victime et n'offrent aucune protection. Le traitement injuste est enraciné dans un régime qui place le fardeau de la preuve sur les épaules du prestataire, même si la tâche est impossible. Une méthode administrative qui dénie la justice naturelle, doublée d'une exclusion totale, ne peut que favoriser un déni des droits fondamentaux de la personne. Elle place le prestataire devant l'alternative suivante: être pris en otage ou risquer de ne pas obtenir d'aide financière ou d'assurance pendant qu'il ou elle est en chômage et cherche un autre emploi, ou être privé de revenu pendant qu'il s'acquitte de la tâche onéreuse de fournir des preuves suffisantes à l'égard des faits au premier palier et par la suite, s'il en fait appel de la décision.

CONCLUSION

La proposition visant à exclure totalement les travailleurs et les travailleuses qui quittent volontairement leur emploi ou qui sont congédiés en raison d'une mauvaise conduite présumée est fondée sur des hypothèses imparfaites concernant les travailleurs et les travailleuses, le milieu de travail, la façon dont les travailleurs et les travailleuses s'y prennent pour trouver un emploi, les motifs qui les poussent à quitter un emploi et les raisons qui mènent à leur congédiement. Ce projet de loi repose sur une vision consternante des prestataires d'assurance-chômage, ainsi que de la façon dont le régime d'assurance-chômage fonctionne et devrait fonctionner.

On accepte au pied de la lettre le fait que les statistiques concernant le nombre de travailleurs et de travailleuses pénalisés sont le reflet du nombre de personnes qui ont quitté un emploi pour des motifs frivoles ou qui ont été congédiées. La confusion du gouvernement au sujet des *«licenciements volontaires»*, nous a montré qu'il ne connaît ou ne saisit pas bien le régime des relations industrielles et la place qu'y occupe l'assurance-chômage. Les prestataires dont on tient compte dans ce projet de loi sont ceux-là même que l'on accusait de fraude et d'abus il y a à peine quelques semaines.

Le plan du gouvernement visant à exclure les travailleurs et travailleuses qui quittent leur emploi est non seulement fondé sur une connaissance nettement incomplète du domaine des relations industrielles, mais encore, il part de l'hypothèse que les modalités actuelles de règlement des demandes sont fiables. Il tient pour acquis que le mécanisme servant à déterminer la justification et les motifs de quitter un emploi est équitable et fonctionne efficacement. Il suppose que toute situation d'inefficacité ou d'iniquité ou toute erreur commise au cours du processus de règlement peut facilement être corrigé dans le cadre d'un mécanisme d'appel. Il présume que le mécanisme d'appel est expéditif et ne comporte aucuns frais pour le prestataire.

Les gens comme nous qui sont réalistes savent tous qu'aucune de ces assertions n'est vraie. Le processus de règlement est inéquitable et comporte de graves lacunes. Pour vous en convaincre, nous n'avons qu'à rappeler la définition du terme justification, la question du fardeau de la preuve et le point de vue inique selon lequel un travailleur ou une travailleuse ne devrait pas être autorisé à quitter volontairement un emploi.

Ce projet de loi tient également pour acquis que si l'on précise le motif de départ — même s'il s'agit d'un des quarante motifs acceptables — les coûts ou les conséquences sont nuls. Dans la vraie vie, il est quasi obligatoire d'être en mesure de présenter une lettre de référence de son ancien employeur, et le fait de préciser les vrais motifs de départ nuit souvent aux possibilités d'obtenir un autre emploi. Il n'est pas nécessaire d'être en présence de motifs aussi graves que le harcèlement sexuel ou la discrimination pour qu'un employeur tire parti d'une situation de pouvoir relatif sur un employé ou une employée.

La raison pour laquelle un travailleur ou une travailleuse quitte un emploi dans une société libre et démocratique peut être très simple, comme trouver un emploi plus convenable et plus intéressant ailleurs. En réalité, la mobilité, la satisfaction au travail et la motivation sont autant de valeurs qui sont favorisées et appréciées dans notre société, mais qui sont apparemment condamnées dans ce projet de loi.

Même si le processus servant à déterminer le motif valable était sans reproche et ne comportait pas de coût pour le travailleur ou la travailleuse, nous n'en continuerions pas moins à nous opposer à l'élimination de l'assurance — rémunération dans le cas des travailleurs et travailleuses qui quittent volontairement un emploi. Nous nous y opposons parce que cette démarche est contraire à certaines valeurs très fondamentales et démocratiques. La possibilité de pouvoir quitter un emploi sans être placé dans une situation financière très difficile constitue fondamentalement un droit du travailleur ou de la travailleuse. On ne punit pas les gens qui occupent des postes de commande lorsqu'ils s'en vont. Au contraire, on leur accorde un *«cadeau de départ»*, une pension lucrative et d'autres avantages pour faciliter leur ajustement.

Qu'en est-il des abus et de la fraude? Dans le cadre du régime d'assurance-chômage, l'élément de protection contre l'abus correspond à l'obligation pour le prestataire de chercher activement un emploi. Les prestations sont versées hebdomadairement si le prestataire fait la preuve qu'il a activement cherché un emploi et qu'il était disponible pour travailler. Même si aucun emploi n'est disponible, le prestataire doit activement en chercher un. Le mouvement ouvrier a toujours accordé son appui à cette condition.

L'objectif fondamental du régime d'assurance-chômage est d'assurer le soutien du revenu en cas d'arrêt de rémunération. Les travailleurs et travailleuses versent des primes pour se protéger contre une perte totale de revenus attribuable au chômage et, reconnaissons-le, à un départ volontaire lorsqu'un emploi ne convient pas.

Si l'on tient compte du fait qu'il y a eu chaque mois au cours des trois dernières années un million et demi de sans-emploi, presque chaque travailleur et travailleuse a été affecté par une perte d'emploi. Cette situation se reflète dans la hausse croissante des paiements d'assurance-chômage.

La réduction du taux des prestations à 57 pour cent de la rémunération rapprochera notre régime d'assurance-chômage du régime américain, mais il l'éloignera de presque tous les autres régimes en vigueur dans tous les autres pays industriels avancés.

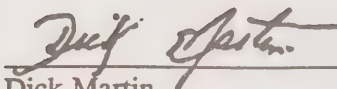
L'exclusion du bénéfice de quelque prestation d'assurance-chômage que ce soit, des gens qui quittent volontairement un emploi ou qui sont congédiés, constitue une attaque contre les droits les plus fondamentaux de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Elle exercera un effet corrompteur et venimeux sur tout notre régime de relations industrielles et tyrannisera des millions de femmes et d'hommes dans leur milieu de travail. Ce projet de loi attaque de plein fouet d'importants idéaux canadiens en matière d'équité et de compassion. En période faste comme en période difficile, nous nous attendons à ce que notre gouvernement s'inspire de ces idéaux dans le traitement qu'il accorde à tous les citoyens et citoyennes et particulièrement à ceux et à celles qui sont les plus vulnérables. Il s'agit là d'une notion qui a totalement été rejetée par le gouvernement.

Nous nous opposons à ce projet de loi et nous réclamons qu'il soit retiré. Ce document ne correspond à rien d'autre qu'une machination politique visant à faire des travailleurs et travailleuses, des agriculteurs et agricultrices et des fonctionnaires fédéraux des boucs émissaires. Confisquer l'assurance des sans-emploi pour financer la dette est une attitude qui est toute aussi insensée sur le plan financier qu'elle est inconciliable sur le plan moral.

Le présent document est respectueusement soumis au nom du Congrès du Travail du Canada:



Robert White
Président



Dick Martin
Secrétaire-trésorier



Nancy Riche
Vice-présidente exécutive



Jean-Claude Parrot
Vice-président exécutif

At 3:30 p.m.

From the Canadian Labour Congress:

Nancy Riche, Executive Vice-President;

Kevin Hayes, Senior Economist, Social and Economic Policy Department.

From Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles:

Alain Jalbert, Representative;

André Forbes, Representative;

Michel Morin, Member.

À 15 h 30

Du Congrès du travail canadien:

Nancy Riche, vice-présidente exécutive;

Kevin Hayes, premier économiste, Département des affaires sociales et économiques.

De la Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles:

Alain Jalbert, représentant;

André Forbes, représentant;

Michel Morin, membre.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste – lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:

Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,

retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

At 9:00 a.m.

From the Building and Construction Trades Department AFL-CIO:

Robert Belleville, Board Member;
Guy Dumoulin, Executive Secretary;
André Chartrand, Board Member;
Phil Benson, Director, Research Department and Legislative Affairs.

From the Confederation of National Trade Unions:

Pierre Paquette, General Secretary;
Claude Bouthillier, General Secretary, Central Counsel of Montreal.

From the Public Service Alliance of Canada:

Cres Pascucci, National President;
Susan Giampietri, Executive Vice President;
Stephen Jelly, Executive Assistant to the Executive Management Committee;
Thomas Dinan, Section Head, Negotiations, Collective Bargaining Branch.

(Continued on previous page)

TÉMOINS

À 9 h 00

Du Département des métiers de la constructions FAT-COI:

Robert Belleville, membre du Conseil;
Guy Dumoulin, secrétaire exécutif;
André Chartrand, membre du Conseil;
Phil Benson, directeur des recherches et affaires législatives.

De la Confédération des syndicats nationaux:

Pierre Paquette, secrétaire général;
Claude Bouthillier, secrétaire général, Conseil central de Montréal.

De l'Alliance de la Fonction publique du Canada:

Cres Pascucci, président national;
Susan Giampietri, vice-présidente exécutive;
Stephen Jelly, adjoint exécutif au Comité exécutif de gestion;
Thomas Dinan, Chef de section, négociations, Direction des négociations collectives.

(Suite à la page précédente)

52 HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Thursday, March 11, 1993

Chairman: Douglas Fee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 6

Le jeudi 11 mars 1993

Président: Douglas Fee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-113

An Act to provide for government expenditure restraint

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-113

Loi portant compression des dépenses publiques

RESPECTING:

Order of reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-113

Chairman: Douglas Fee

Members

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow
Stan Wilbee—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-113

Président: Douglas Fee

Membres

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow
Stan Wilbee—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MARCH 11, 1993

(9)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 6:43 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Warren Allmand, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens and Barbara Sparrow.

Other Member present: Dave Worthy.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: From the Fraser Institute: Michael Walker. *From the National Anti-Poverty Organization:* François Dumaine, Acting Director and Claire Wallot, Member, Board of Administration. *From the National Farmers' Union:* Wayne Easter, Member and Past President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 24, 1993, relating to Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint. (See *Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*)

Michael Walker made a statement and answered questions.

On motion of Jean-Marc Robitaille, it was agreed, — That reasonable travelling and living expenses be paid to the witnesses from the *Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles* in connection with their appearance before the Committee earlier this day.

François Dumaine and Claire Wallot made statements and answered questions.

At 8:38 o'clock p.m. the sitting was suspended.

At 8:43 o'clock p.m. the sitting resumed.

Wayne Easter made a statement and answered questions.

At 9:42 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 11 MARS 1993

(9)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 18 h 43, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Warren Allmand, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens, Barbara Sparrow.

Autre député présent: Dave Worthy.

Aussi présent: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr, attaché de recherche.

Témoins: De l'Institut Fraser: Michael Walker. *De l'Organisation nationale anti-pauvreté:* François Dumaine, directeur par intérim; Claire Wallot, membre du conseil. *Du Syndicat national des cultivateurs:* Wayne Easter, membre et ancien président.

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques. (*Voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1993, fascicule n° 1*).

Michael Walker fait un exposé et répond aux questions.

Sur motion de Jean-Marc Robitaille, il est convenu, — Que des frais raisonnables de voyage et de séjour soit remboursés aux témoins de la Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles qui sont venus témoigner aujourd'hui devant le Comité.

François Dumaine et Claire Wallot font des exposés et répondent aux questions.

À 20 h 38, la séance est suspendue.

À 20 h 43, la séance reprend.

Wayne Easter fait un exposé et répond aux questions.

À 21 h 42, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Thursday, March 11, 1993

• 1843

The Chairman: Recognizing a quorum is present, I'll call the meeting to order. This is a legislative committee studying the substance of Bill C-113.

Our witness this evening is from the Fraser Institute, and it's a pleasure to welcome Dr. Michael Walker. I was going to make an editorial comment that I suspect your evidence will be somewhat different from what we heard this afternoon, but we look forward to hearing your presentation. Dr. Walker.

Dr. Michael Walker (Fraser Institute): Thank you very much, Mr. Chairman. Let me say that I am very grateful to the committee for having the opportunity to appear and provide you with the results of the Fraser Institute research that may have a bearing on your deliberations.

By way of background, let me indicate that the Fraser Institute has been doing research in this area since 1976. In that year we were the host of an international conference dealing with the impact unemployment insurance was having on the economies of 17 countries, including Canada. The book that was the product of those multilateral deliberations is still relevant for the issues you are discussing today, which perhaps says something about the difficulty of the problems, by the way, inasmuch as it lays out the basic economic interactions that result from variations in the parameters of unemployment insurance systems. I've brought along copies of this study for the information of the committee and I will give these to the research people following my testimony.

The National Media Archive, which is a division of the Fraser Institute, has recently prepared a study of the television coverage of the mini-budget that contained the UI changes. As you will see in the copies of the study that I have also brought with me, the coverage of the statement was not an exemplar of careful television journalism. In fact, it was something of a counter-example of the sort of economic reporting we should be able to expect. It is undoubtedly the case that much of the adverse reaction to the changes in unemployment insurance, proposed with the budget statement, has been due to the fact that most people get their information about public policy from television and on this occasion, on CBC at least, they were simply misled by the information that was conveyed.

• 1845

I'm also providing the committee with a small study, the original version of which was prepared for the occasion of the so-called economic summit organized by the government soon after its first election to office in 1984. The document lays out in very concise format the argument for converting the UI program into either an insurance program or an income support program.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le jeudi 11 mars 1993

Le président: Puisqu'il y a quorum, la séance est ouverte. Ce comité législatif étudie le contenu du projet de loi C-113.

Nous recevons ce soir le représentant du «Fraser Institute», M. Michael Walker, que nous sommes heureux d'accueillir. J'allais dire que j'ai l'impression que votre témoignage n'ira pas tout à fait dans le sens de celui que nous avons entendu cet après-midi, mais quoi qu'il en soit, il nous tarde d'entendre votre exposé. Vous avez la parole, monsieur Walker.

M. Michael Walker (Fraser Institute): Merci beaucoup, monsieur le président. Je vous suis très reconnaissant de m'avoir invité à vous faire part des résultats des recherches menées par le «Fraser Institute», résultats qui pourraient avoir une incidence sur vos délibérations.

Permettez-moi d'abord de vous décrire un peu le contexte. Le «Fraser Institute» mène des recherches dans ce domaine depuis 1976. Cette année-là, nous avons organisé une conférence internationale sur l'impact de l'assurance-chômage sur l'économie de 17 pays, y compris le Canada. Le livre qui a été publié à la suite de ces délibérations multilatérales est encore pertinent aux enjeux dont vous discutez aujourd'hui, ce qui nous donne une idée de la complexité des problèmes. Dans ce livre, on décrit les interactions économiques fondamentales résultant des variations de paramètres des régimes d'assurance-chômage. Pour la gouverne des membres du comité, j'en ai apporté quelques exemplaires que je remettrai aux attachés de recherche après ma comparution.

La «National Media Archive» (Division des archives nationales sur les médias) de notre organisation a récemment mené une étude sur la couverture télévisuelle du mini-budget contenant les changements à l'assurance-chômage. J'ai apporté des exemplaires de cette étude et vous pourrez constater que la couverture de l'énoncé économique ne constitue pas un exemple de journalisme télévisuel exemplaire. En fait, ce serait plutôt un exemple du genre de reportage économique qu'on ne souhaite pas. Il ne fait aucun doute qu'une bonne partie des réactions négatives aux modifications de l'assurance-chômage proposées dans l'énoncé budgétaire découle du fait que la plupart des gens tiennent leurs informations sur les politiques gouvernementales de la télévision et, en l'occurrence, ils ont été mal informés, à tout le moins, par le réseau anglais de Radio-Canada.

J'ai aussi apporté au comité le rapport d'une courte étude dont la première version avait été rédigée à l'occasion de ce qu'on a appelé le sommet économique organisé par le gouvernement peu après son arrivée au pouvoir en 1984. Ce document décrit très brièvement les arguments en faveur d'une transformation du programme d'assurance-chômage en un véritable programme d'assurance ou en un programme de soutien du revenu.

[Texte]

It shows that the current structure of the program renders it incapable of meeting either of these objectives. But you'll be familiar with these conclusions from the Forget commission, the House committee, the Macdonald commission, the interdepartmental task force on unemployment insurance, and a number of other studies that have subsequently come to the same conclusions as our little report.

The *Journal of Labour Economics*, arguably one of the most prestigious sources of information on the economics of labour markets, will publish in a few days time, as a special edition, the papers from another Fraser Institute conference. It will contain two papers that look at the unemployment insurance systems in Canada and the United States. The editors of the journal have kindly sent me copies of the typeset manuscripts, which bear on the issue of unemployment insurance, and I'm happy to provide these for the committee.

From these two papers, you will learn some very interesting things about the comparative aspects of the Canadian unemployment insurance program. You will discover, for example, that Canada spends more than four times as much on unemployment insurance as the United States and Japan, nearly three times as much as Sweden, and 50% more than Australia. In fact, the labour-market-related income maintenance provided in Canada is second only to the program offered by France. With this one exception, Canada provides more generous support to its displaced workers than any of the OECD countries.

The United States spends, in total dollar terms, only about 50% more on unemployment insurance than Canada. In view of the fact that its labour force is more than nine times as large, this is a striking finding. Some of the explanation for the difference is to be found in the lower unemployment rates in the United States. However, in the paper by Professor Craig Riddell, one of Canada's most respected authorities on the economics of labour markets, and the paper that I've provided for you today, Mr. Chairman, which is forthcoming from the *Journal of Labour Economics*, you will find the conclusion that the large gap in the spending on unemployment insurance between Canada and the United States cannot be easily explained. In fact, both he and American expert Professor Bruce Meyer conclude that this gap requires considerable research to be properly understood. It is probably not surprising that academics want to do a lot more research, if I might say that off the record.

The Chairman: I'm sorry, it's already on the record.

Dr. Walker: I'm only kidding; I don't say anything off the record, Mr. Chairman.

One striking difference that Riddell points to, however, is that the probability of collecting unemployment insurance, given that you become unemployed, is much lower in the United States than in Canada. In other words, if you become unemployed in the United States, the probability that you will actually receive unemployment insurance is only about 30% as compared to about 100% in Canada.

In commenting on this situation, Riddell concludes that "some of the discrepancy is probably associated with the fact that workers who quit their previous jobs are less likely to be eligible for UI benefits in the United States". I might tell you,

[Traduction]

On y démontre que, dans sa forme actuelle, le régime d'assurance-chômage ne peut atteindre l'un ou l'autre de ces objectifs. Mais vous connaissez sans doute ces conclusions qui ont aussi été celles de la Commission Forget, du comité de la Chambre des communes, de la Commission MacDonald, du groupe de travail interministériel sur l'assurance-chômage et de nombreuses autres études qui ont été menées subséquemment.

Le *Journal of Labour Economics*, peut-être l'une des plus prestigieuses sources d'information sur les aspects économiques du marché du travail, publiera dans quelques jours, sous forme d'édition spéciale, les communications qui ont été présentées dans le cadre d'une autre de nos conférences. Deux de ces articles portent sur les régimes d'assurance-chômage du Canada et des États-Unis. Les éditeurs de ce périodique ont eu la gentillesse de me faire parvenir des copies du manuscrit composé de ces articles portant sur l'assurance-chômage, que je serai heureux de remettre au comité.

En lisant ces deux articles, vous apprendrez des choses très intéressantes sur les aspects comparatifs du programme canadien d'assurance-chômage. Vous découvrirez, par exemple, que le Canada dépense au moins quatre fois plus que les États-Unis et le Japon pour l'assurance-chômage, près de trois fois plus que la Suède, et deux fois plus que l'Australie. En fait, seule la France offre un programme de maintien du revenu relié au marché du travail plus généreux que celui du Canada. Le Canada est le pays de l'OCDE, à l'exception de la France, qui est le plus généreux à l'égard des travailleurs déplacés.

En dollars, les États-Unis dépensent seulement 50 p. 100 de plus que le Canada pour l'assurance-chômage. C'est là une constatation frappante, si l'on considère que la main-d'œuvre américaine est neuf fois plus grande que la nôtre. Cette différence s'explique en partie par les taux inférieurs de chômage des États-Unis. Cependant, dans l'article de M. Craig Riddell, l'une des autorités les plus respectées en matière d'économie des marchés du travail, et dans l'autre communication que je vous ai apportée aujourd'hui, monsieur le président, et qui paraîtra, dans le *Journal of Labour Economics*, on conclut que l'écart important entre les coûts de l'assurance-chômage du Canada et ceux des États-Unis ne s'explique pas facilement. D'ailleurs, M. Riddell et l'expert américain Bruce Meyer concluent qu'il faudra faire encore des recherches approfondies pour pouvoir déterminer la cause de cet écart. Cependant, entre vous et moi, il n'est pas étonnant que des universitaires désirent mener de plus amples recherches.

Le président: Je suis désolé, mais nous ne sommes pas entre nous, nos délibérations sont enregistrées.

M. Walker: Je blaguais, monsieur le président; je n'ai rien à cacher.

Toutefois, Riddell souligne une différence marquante entre le Canada et les États-Unis, à savoir que chez nos voisins du Sud, il est beaucoup moins probable qu'un chômeur touche des prestations d'assurance-chômage. En d'autres termes, si vous perdez votre emploi aux États-Unis, vous avez environ 30 p. 100 de chances de recevoir des prestations contre 100 p. 100 de chances au Canada.

Riddell en conclut que «l'écart s'explique vraisemblablement en partie par le fait que les travailleurs qui avaient quitté leurs emplois précédents ont moins de chance d'être admissibles à des prestations d'assurance-chômage aux États-Unis qu'au Canada».

[Text]

Mr. Chairman, that Riddell's paper was written and put into the journal long before this deliberation emerged in Canada about changes in the Unemployment Insurance Act. He did not write that in response to the need for information; he wrote that as a general comment, trying to explain why it was that the United States has such a very much lower expenditure on this program, given that most of the parameters of the program look very much like the Canadian program.

The final piece of evidence that I would like to provide to the committee is a just-released study of the receipt of income maintenance payments by Canadian families. As you will see in examining this study—this is the March edition of our monthly publication *Fraser Forum*—a very large fraction of all social welfare payments made by the federal government are paid to Canadian families who, by any measure, are relatively affluent. In particular, our analysis of the social welfare program receipts of 44,500 Canadian families shows that about \$10.254 billion in unemployment insurance payments are received by Canadian families whose incomes are above the national family average income of \$53,854.

• 1850

I would like, on the basis of this research, to suggest to the committee that the proposed changes to withdraw the right to receive unemployment insurance benefits from those who quit their jobs, and to reduce the benefit pay-out, while steps in the right direction, are unlikely to have very much effect on the cost or performance of the UI system and, in the case of the benefit ratio change, targets the wrong group of recipients. They are, however, steps in the right direction, in the sense that anything done to rein in the cost of this program would seem to be appropriate.

So to that end, and on the assumption that they are the only changes the government is willing to bring forth, I endorse the changes. However, in case there is still the opportunity to make changes to the proposed legislative changes, I will make several comments about the proposed revisions and the way in which I think they should be changed to make them more effective.

First, there is the issue of quitting and eligibility for benefits. I take it as self-evident that if there is no cause in the sense of the act, a person who quits his job should not be able to claim unemployment insurance. If not self-evident, then at least this clause is parallel to the provision that an arsonist may not collect fire insurance, nor may a person who deliberately crashes or destroys his automobile claim entitlement to insurance coverage. So the intent of the change with regard to quitting is appropriate.

The change is unlikely to produce the desired result, however, because of another failing in the system. This failing was pointed to by Professor Douglas Hartle, the Treasury Board Secretariat's official representative at the cabinet committee meetings that examined the 1968 *Report of the Study for Updating the UI Program*. That is to say that was when Douglas Hartle was the Secretary of the Treasury Board and was representing the Treasury Board in the cabinet meetings

[Translation]

Je tiens à souligner, monsieur le président, que l'article de Riddell a été rédigé et publié bien avant qu'on amorce ici les délibérations sur les modifications à la Loi sur l'assurance-chômage. Riddell n'a pas rédigé cet article parce qu'on avait besoin d'informations à ce sujet, mais simplement à titre de commentaire général et en vue d'expliquer pourquoi les dépenses d'assurance-chômage sont inférieures aux États-Unis, étant donné que les paramètres des programmes canadien et américain se ressemblent.

Le dernier document que j'aimerais remettre aux membres du comité est le rapport d'une étude qui vient d'être rendue publique sur les prestations de maintien du revenu qui sont versées aux familles canadiennes. En lisant cette étude—qui sera publiée dans le numéro de mars de «Fraser Forum», vous constaterez que le gouvernement fédéral verse une grande proportion de ses prestations d'aide sociale à des familles canadiennes qui sont relativement aisées. Plus particulièrement, notre analyse des versements d'aide sociale à 44 500 familles canadiennes montre qu'environ 10,254 milliards de dollars ont été versés en prestations d'assurance-chômage à des familles, dont le revenu est supérieur au revenu familial moyen pour le Canada qui est de 53 854\$.

À la lumière de ces études, je dirais aux membres du comité que les changements proposés, à savoir la suppression du droit à l'assurance-chômage pour ceux qui quittent leur emploi et la réduction du montant des prestations, bien qu'ils représentent un pas dans la bonne direction, auront vraisemblablement peu d'effet sur le coût ou le rendement du régime d'assurance-chômage. En outre, la modification de la répartition des prestations vise le mauvais groupe de prestataires. Cependant, ces changements constituent un pas dans la bonne direction, en ce sens que toute mesure visant la réduction des coûts de ce programme est souhaitable.

Par conséquent, et en présumant que ce sont là les seules modifications que le gouvernement est prêt à mettre en oeuvre, je suis d'accord avec ces changements. Toutefois, s'il est encore possible de modifier le projet de loi, j'aimerais faire quelques remarques sur les modifications proposées et sur ce qui devrait être fait pour les rendre plus efficaces.

Tout d'abord, j'aborderais la question du départ volontaire et du droit aux prestations. Il va de soi que quiconque quitte son emploi sans motif valable au sens de la loi, ne devrait pas avoir le droit à l'assurance-chômage. Si cela ne semble pas évident, on a qu'à penser aux dispositions s'apparentant à celle-ci prévoyant que l'incendiaire ne peut toucher d'indemnité d'assurance-incendie et que celui qui détruit délibérément son automobile n'a pas droit non plus à une indemnité d'assurance. L'intention du législateur à cet égard est donc bonne.

Toutefois, il est peu probable que cette modification ait les résultats escomptés en raison d'une lacune du système. Cette lacune a été signalée par M. Douglas Hartle, représentant officiel du Secrétariat du Conseil du Trésor au comité du Cabinet qui a examiné le rapport d'étude de 1968, en vue de l'actualisation du programme d'assurance-chômage. À cette époque, Douglas Hartle était secrétaire du Conseil du Trésor et représentait le Conseil du Trésor aux réunions du Cabinet qui

[Texte]

that led up to the 1971 changes in the Unemployment Insurance Act, with which this committee is now in effect dealing, or at least changes to that act or its successors, which the committee is now having to deal with.

Hartle wrote, in commenting on this experience, that:

Many of the problems of UI in the 1970s arose because the generous benefits structure was conceived of as part of a package that also encompassed experience rating as a necessary component. I argued to no avail that having rejected experience rating they could no longer be as generous with benefits because the self-policing incentive was gone.

I am sure the committee has heard the term "experience rating" before, but in case you haven't, experience rating is simply a procedure by which employers, and in some cases employees, pay premiums for their unemployment insurance coverage that is based on their experience with past unemployment. So if you are, for example, a firm that regularly lays your employees off, then you would pay a higher rate of insurance premium than a company that had no such experience. It is very similar, in other words, to workers' compensation, which in most of the provinces of Canada is experience rated in exactly that way.

This failure of self-policing, as Hartle called it, is the main reason that the changed quit policy will have very little impact.

At the moment, anecdotal evidence suggests that employers use the unemployment insurance program as a way of pooling employees during periods of low activity, so as to be able to reactivate them when the demand for the firm's products or services resume seasonally or cyclically. There is an implicit or explicit pact between the employer and the employee to engage in this sort of behaviour. Under the old regulations, except for the longer waiting period, an employee was indifferent between quitting and being "lay-offed". I'm not sure if "laid off" is an appropriate term, Mr. Chairman, so I reverted to what may be a solecism. It seemed to me more appropriate English. I will undoubtedly be corrected by my secretary when I go back.

The Chairman: I thought you were trying to create a new language.

Dr. Walker: Yes, right. Why not?

Under the new regulations, the employee will be ineligible if he quits. However, because, as Douglas Hartle has indicated, there is no experience rating in the unemployment insurance system, the employer is indifferent between a lay-off and a quit. This fact can be expected to result in increased incidence of lay-offs, as employers and employees collaborate to offset the effect of the new rules. The observed reduction in quits that will inevitably ensue should not, therefore, be interpreted as a success of this provision.

[Traduction]

ont mené à la modification de la Loi sur l'assurance-chômage en 1971. C'est cette version de la loi ou, du moins, les modifications qui lui ont été apportées, qu'étudie actuellement votre comité.

Au sujet de cette expérience, Hartle a écrit:

Bon nombre des problèmes qu'on a connus avec le régime d'assurance-chômage dans les années soixante-dix, tenaient au fait qu'on considérait la générosité des prestations comme un élément essentiel du régime, tout comme la fixation des taux particuliers. J'ai fait valoir en vain que, la fixation de taux particuliers ayant été rejetée, on ne pouvait plus verser des prestations aussi généreuses puisque plus rien n'encourageait l'autorégulation.

Les membres du comité ont sûrement déjà entendu l'expression «fixation de taux particuliers», mais au cas où certains d'entre vous ne la connaîtraient pas, il s'agit de modalités selon lesquelles les employeurs, et parfois les employés paient des primes d'assurance-chômage selon leurs antécédents. Ainsi, si votre société licencie régulièrement des employés, vos primes seront plus élevées que celles d'une firme qui n'aurait pas de tels antécédents. Autrement dit, ça s'apparente aux modalités des programmes d'accident du travail dont les primes d'assurance, dans la plupart des provinces canadiennes, sont fixées de la même façon.

C'est en raison de l'échec de l'autorégulation, pour employer l'expression de Hartle, que le changement de politique dans le cas de ceux qui quittent leur emploi aura peu d'effet.

Pour l'instant, les preuves anecdotiques nous laissent croire que les employeurs se servent du régime d'assurance-chômage pour mettre leurs employés en disponibilité pendant les périodes de faible activité, pour ensuite les rengager lorsque la demande de services ou de produits augmente selon la saison ou de façon cyclique. Les employeurs et les employés s'entendent implicitement ou explicitement pour agir ainsi. Aux termes des anciens règlements, sauf pour ce qui a trait à la période de carence plus longue, ça ne faisait pas de différence pour l'employé qu'il déclare avoir quitté son emploi ou avoir été licencié. Je ne suis pas sûr si «licencié» est le bon terme, monsieur le président, et ma secrétaire me corrigera certainement à mon retour.

Le président: Peut-être voudriez-vous créer un nouveau langage.

M. Walker: Oui, pourquoi pas?

Conformément aux nouveaux règlements, l'employé qui quittera son emploi n'aura pas droit aux prestations. Or, puisque le régime d'assurance-chômage ne prévoit pas de taux particuliers, comme l'avait fait remarquer Douglas Hartle, il indiffère à l'employeur que l'employé soit licencié ou démissionne. On peut donc s'attendre à une augmentation des licenciements puisque les employeurs et les employés collaboreront vraisemblablement pour compenser les effets des nouveaux règlements. La diminution des démissions qui en résultera inévitablement ne devrait donc pas être considérée comme une preuve de l'efficacité de la nouvelle disposition.

[Text]

• 1855

Of course this offset will not be complete, and there will be some reduction in benefits paid, since not all employees will be successful in getting their employer to engage in this particular activity. I would simply caution, however, that you should have very modest expectations about the effect of this particular change.

To give full effect to the quit provision and to more completely ensure that the UI fund operates on sound principles, the changes should include experience rating. For those who are inclined to approach this issue from an equity point of view, experience rating has the added effect of eliminating the cross-subsidization from stable to unstable industry, and the regressive transfer from stable but low-paying to unstable but high-paying. . . No, I beg your pardon. That should say but high-paying labour. I beg your pardon.

This, Mr. Chairman, was finished on the airplane as I came across from Toronto, so there may be other such gibberish in there.

A voice: You hit an air pocket.

Dr. Walker: These topics are more completely discussed in the 1986 publication, which I have provided to the committee. This summarizes the research that has been done in Canada on experience rating, and I strongly recommend it to the research staff as a source of information.

The second concern I have about the proposed—here's another one—

A voice: Legislation?

Dr. Walker: —changes is the fact that the reduction in the replacement rate affects all recipients of benefits in proportion to their total entitlement. Recent work done by the Fraser Institute indicates very clearly that all recipients of unemployment insurance are not equally in need of the benefits provided by the program.

In the March edition of our monthly publication *Fraser Forum*, advance copies of which I have already provided the committee, I have reported the results of research conducted on an individual survey of 44,500 Canadian families. This research reveals that some \$10.254 billion in unemployment insurance payments are made to Canadian families whose incomes are above the national average family income of \$53,854, as I mentioned above.

It seems to go without saying that if there is to be a reduction in the pay-out of unemployment insurance benefits, it should come from this group of recipients and not from all recipients, irrespective of their circumstances. Moreover, this provision would be quite easily implemented, since there is already a provision in the Income Tax Act for repayment of benefits received under the UI program. All that is required is to change the income threshold base from individual to family income. This provision has already been adopted in the case of the new child tax credit scheme, and could readily be adopted here as well.

Apart from the fact that it would resolve the inequity of the distribution of the burden associated with the proposed reduction in the replacement ratio, the changes I suggest would also address some of the regional impacts that appeared

[Translation]

Cette compensation ne sera évidemment pas totale et le montant des prestations versées diminuera puisque tous les employés ne réussiront pas à convaincre leur employeur de les licencier plutôt que de les laisser démissionner. Toutefois, je tiens à vous mettre en garde: vous ne devriez pas vous attendre à ce que cette modification ait des résultats spectaculaires.

Pour que la disposition sur le départ volontaire soit vraiment efficace et pour que le régime d'assurance-chômage se fonde sur de bons principes, on devrait dorénavant fixer des taux particuliers pour les primes. Pour ceux qui se soucient d'équité, je dirai que la fixation de taux particuliers aurait pour effet d'éliminer l'interfinancement entre les secteurs stables et les secteurs instables, et les transferts régressifs entre les emplois mal rémunérés mais stables aux emplois bien rémunérés mais instables. Il y a une erreur dans mon mémoire ici. Il s'agit bien d'emplois bien rémunérés. Je suis désolé.

Monsieur le président, j'ai terminé cet exposé dans l'avion qui m'amenait de Toronto, à bord de l'avion, et il y aura peut-être d'autres petites erreurs de ce genre.

Une voix: Il y a eu une poche d'air.

M. Walker: On aborde ces questions plus en profondeur dans le document de 1986 que j'ai remis au comité. Cela résume la recherche qui a été faite au Canada sur la fixation de taux particuliers et je recommande ce document aux attachés de recherche car il s'agit d'une excellente source d'information.

Ma deuxième préoccupation sur les changements proposés—il y a une autre faute ici. . .

Une voix: Les changements proposés?

M. Walker: . . . la réduction du taux de remplacement du revenu touchera tous les prestataires. Or, une étude menée récemment par le «Fraser Institute» prouve que les prestataires d'assurance-chômage n'ont pas tous autant besoin de ces prestations les uns que les autres.

Dans le numéro de mars de notre mensuel, *Fraser Forum*, dont je vous ai remis les exemplaires avant publication, je communique les résultats d'une étude menée dans le cadre d'un sondage individuel de 44 500 familles canadiennes. Cette étude a démontré que 10,254 milliards de dollars sont versés en prestations d'assurance-chômage à des familles canadiennes dont le revenu est supérieur au revenu familial moyen du pays, soit 53 854\$, comme je l'ai déjà indiqué.

Si l'on veut réduire les prestations, il semble logique de viser d'abord ce groupe de prestataires et non pas tous les prestataires, quelle que soit leur situation. En outre, il serait facile de mettre en oeuvre une disposition de ce genre, puisqu'on peut déjà exiger le remboursement des prestations d'assurance-chômage aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu. Il suffirait de se baser sur le revenu familial plutôt que sur le revenu individuel. Une disposition semblable a déjà été adoptée pour le nouveau crédit d'impôt pour enfants et pourrait facilement être mis en oeuvre pour l'assurance-chômage.

Le changement que je propose permettrait, outre l'élimination des inégalités dans la répartition du fardeau associé à la réduction du coefficient de remplacement du revenu, de répondre aux préoccupations de certains députés de zones

[Texte]

particularly to be of concern to members of Parliament from rural centres. The average incomes in these areas of the country are much lower, and the reduced replacement ratio approach may be perceived to have a greater effect there than in other areas, where the average income is higher. The approach I suggest would reverse this pattern of impact and take all of the benefits reduction from higher-income families.

In summary, I support the intent of the proposed changes with regard to quitting and the reduced pay-out rate. These proposed changes are, however, demonstrably inferior to other changes, which would more certainly achieve the goals of the current policy changes.

Mr. Chairman, thank you very much for indulging me reading my remarks into the record.

The Chairman: Thank you, Dr. Walker. I'm assuming you've been before parliamentary committees before and are quite familiar with the process that's normally followed.

Dr. Walker: Yes, I am.

The Chairman: I'm going to open it to questions. In the first round of questions, we allow ten minutes per questioner. We'll start with Mr. Allmand.

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Thank you, Mr. Chairman. It's too bad that we have so limited time, because this brief raises so many questions and so many things that I would like to discuss that I just won't be able to do it.

The whole issue of experience rating... I was with the committee that examined the Forget commission report. We discussed it at great length there. The committee unanimously rejected it, all political parties at that time, because we felt it was inequitable and had too many side-effects that were not desirable. But I don't want to get into that now, because it would take the whole meeting in itself, or several meetings. We also discussed it when we were discussing C-21. There were several briefs that suggested that we adopt that system.

● 1900

I guess I'm trying to pick between the many questions one might ask. On page 4 of your brief, sir, you say:

They are steps in the right direction in the sense that anything done to rein in the cost of this program would seem to be appropriate.

It seems that the greatest thing to rein in the cost of the program would be to reduce the level of unemployment. The figures were given to us yesterday. If you decrease the level of unemployment by 1% then the pay-out of the program goes down by millions of dollars. From reading that, I get the impression that you would like to rein in the cost despite the fact that the unemployment rate is going up.

Dr. Walker: Yes that's true, Mr. Allmand, I would, because I believe that the money spent under this program is not well spent, in the sense that it's very poorly targeted. More than half of it is going to Canadian families whose incomes are above the

[Traduction]

rurales qui s'inquiètent des effets négatifs de cette mesure sur certaines régions. Le revenu moyen dans certaines régions rurales du pays étant plutôt bas, on pourrait penser que la réduction de coefficient de réduction du revenu y aurait des incidences plus sérieuses que dans les régions où le revenu moyen est assez élevé. Ma proposition réglerait ce problème puisque ce sont d'abord les familles à revenu élevé qui subiraient une baisse de prestations.

En résumé, j'estime que les changements proposés en ce qui concerne le départ volontaire et la diminution des prestations partent d'une bonne intention. Cependant, ils devraient s'accompagner d'autres changements qui permettraient de réaliser les objectifs visés par les modifications proposées.

Monsieur le président, je vous remercie d'avoir bien voulu écouter mes remarques.

Le président: Merci, monsieur Walker. Je présume que vous avez déjà comparu devant un comité parlementaire et que vous connaissez notre façon de procéder.

M. Walker: Oui.

Le président: Nous passons donc aux questions. Chaque député aura 10 minutes pendant cette première série de questions. Nous commençons par M. Allmand.

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Merci, monsieur le président. Il est dommage que nous ayons si peu de temps, car votre mémoire soulève de nombreuses questions dont j'aimerais discuter, mais que je n'aurai pas le temps d'aborder.

En ce qui concerne la fixation de taux particuliers... J'ai siégé au comité qui a étudié le rapport de la Commission Forget. Nous en avons discuté longuement. Le comité a rejeté unanimement ce rapport, tous les partis politiques se sont entendus pour le rejeter à l'époque, parce que nous, les membres du comité, avons jugé que les mesures qui y étaient proposées étaient inéquitables et auraient de nombreux effets secondaires peu souhaitables. Mais je ne m'étendrai pas sur ce sujet, car nous pourrions en parler toute la soirée et pendant plusieurs autres réunions. Nous en avons discuté également lors de l'étude du projet de loi C-21. Plusieurs mémoires proposaient que nous adoptions ce régime.

J'essaie de choisir parmi les nombreuses questions qui me viennent à l'esprit. A la page 4 de votre mémoire, monsieur, vous dites:

Cependant, ces changements constituent un pas dans la bonne direction, en ce sens que toute mesure visant la réduction des coûts de ce programme est souhaitable.

Il me semble que la meilleure chose à faire pour freiner les coûts du programme serait de réduire le taux de chômage. On nous a donné des chiffres à cet égard, hier. Si l'on diminue le taux de chômage de 1 p. 100, les prestations versées en vertu du programme baissent de plusieurs millions de dollars. J'ai l'impression que vous voudriez freiner les coûts en dépit du fait que le taux de chômage est à la hausse.

M. Walker: Vous avez raison, monsieur Allmand, c'est ce que je veux faire, car je crois que l'argent dépensé aux termes du programme n'est pas bien utilisé, c'est-à-dire qu'il n'est pas orienté dans la bonne direction. Plus de la moitié des prestations

[Text]

average. At a time when we are levying very high taxes on the broad base of taxpayers in order to support this program and running a \$35 billion deficit, I think there's ample reason to question paying out the large sums that we are through unemployment insurance.

I know you're going to say that the unemployment insurance program is self-funding and therefore has nothing to do with the deficit. However, the reality is that it's part of the tax burden that is imposed on Canadians. If we were able to reduce the payment toward unemployment insurance there would be money left over within the total tax take that the government is currently exacting to cover the deficit. I believe in anything we tend to do to reduce the cost of any government program at this point in time.

Mr. Allmand: That wasn't the issue. I wasn't going to raise that objection. I was going to raise something else. I thought from reading another part of your brief that you thought the unemployment system should become a real insurance system.

Dr. Walker: Yes.

Mr. Allmand: Say it becomes a real insurance system and I'm an employed lawyer working for Imperial Oil or whatever. Then I'd pay premiums. As long as I'm not self-employed and I'm an employee, I would be eligible for unemployment insurance, even though my income might be \$50,000.

I get the impression that despite the fact that you might want it to be a full insurance program, you would want to deny it to the higher wage earner—

Dr. Walker: No, I'm saying—

Mr. Allmand: Just let me finish my statement. All of us, no matter what the levels of our income are, have mortgages and payments that are based on our incomes. Instead of having a Volkswagen, I might have an Oldsmobile and I might have a home where the mortgage payments are higher than somebody who's a carpenter. When I'm unemployed, so as not to lose my home, car, or furniture or have to take my child out of university where I may be paying quite high fees, I'm going to have to meet, in some way or other, the loss of income.

I agree, it should be more of a real insurance program, but I don't know why then you would want to deny the higher-income earner his ability to meet those higher payments each month.

Dr. Walker: We're mixing our experiences. On the one hand, we're looking at the hypothetical case of an experience-rated system, such as the one in the United States, for example, where we know the cost is about one quarter in comparable terms of the Canadian cost.

If we were spending, at this moment, \$5 billion on unemployment insurance, rather than the \$20 billion that we are spending, it would be a matter of a completely different order of magnitude and it would be a concern of a completely different order of magnitude.

[Translation]

sont versées à des familles canadiennes dont le revenu est supérieur à la moyenne. A un moment où nous percevons des impôts très élevés de la grande majorité des contribuables afin de financer ce programme et quand nous avons un déficit de 35 milliards de dollars, je pense que nous sommes amplement justifiés de remettre en question le versement des sommes importantes prévues par le régime d'assurance-chômage.

Vous allez certainement dire que le programme d'assurance-chômage est autofinancé et n'a donc rien à voir avec le déficit. Cependant, il n'en reste pas moins qu'il fait partie du fardeau fiscal imposé aux Canadiens. Si nous pouvions réduire les versements faits au titre de l'assurance-chômage, le gouvernement disposerait de recettes fiscales excédentaires pour réduire le déficit. Je suis en faveur de toute mesure visant à réduire présentement le coût de tout programme gouvernemental.

M. Allmand: Là n'est pas la question. Ce n'était pas l'objection que j'allais soulever. Je voulais parler d'autre chose. En lisant une autre partie de votre mémoire, j'ai cru que vous préconisiez la transformation du régime d'assurance-chômage en véritable régime d'assurance.

M. Walker: En effet.

M. Allmand: Supposons qu'il devienne un véritable régime d'assurance et que je sois un avocat employé par une entreprise comme la Compagnie pétrolière impériale. Je paierais alors des cotisations. Tant que je ne travaillerais pas à mon compte, c'est-à-dire tant que je serais employé, je serais admissible aux prestations d'assurance-chômage, même si mon revenu atteignait 50 000\$.

J'ai l'impression que même si vous préconisiez qu'on en fasse un véritable programme d'assurance, vous voudriez en exclure les travailleurs à revenu élevé...

M. Walker: Non, je dis...

M. Allmand: Permettez-moi de finir ma déclaration. Quel que soit le niveau de nos revenus, nous avons tous des hypothèques et d'autres obligations financières fondées sur nos revenus. Au lieu de posséder une Volkswagen, je pourrais simplement avoir une Oldsmobile et mes versements hypothécaires pour ma maison sont peut-être plus élevés que ceux d'un charpentier. Lorsque je n'ai plus d'emploi, si je ne veux pas perdre ma maison, ma voiture, mes meubles, ou encore si je ne veux pas être obligé de retirer mon enfant de l'Université, où les frais de scolarité sont probablement très élevés, je devrais compenser d'une manière ou d'une autre la perte de revenus.

J'admets que le programme devrait ressembler davantage à un véritable régime d'assurance, mais je ne vois pas pourquoi vous voudriez refuser au travailleur à revenu élevé la possibilité de respecter ses obligations financières mensuelles élevées.

M. Walker: Nous combinons deux systèmes. D'une part, nous examinons un cas hypothétique où l'on applique des taux particuliers, comme on le fait aux États-Unis, par exemple, où nous savons que le programme coûte environ le quart du nôtre, toutes proportions gardées.

Si nous dépensions actuellement 5 milliards de dollars au titre de l'assurance-chômage, au lieu des 20 milliards que nous dépensons, il s'agirait de dépenses d'un ordre de grandeur complètement différent, de sorte que notre préoccupation serait d'un ordre de grandeur complètement différent.

[Texte]

At the moment we don't have an experience-rated system, we have a system which purports to be an insurance system. It has told people that it is an insurance system and that they deserve to collect from it. In fact, it's social welfare.

Mr. Allmand: I don't think you're answering my question.

Dr. Walker: I am answering your question, I'm saying—

Mr. Allmand: I'm asking why you want to cut back—

Dr. Walker: It's because it's not an experience-rated system at the moment.

Mr. Allmand: No, but it's an insurance system.

Dr. Walker: At the moment it's a very poorly targeted social transfer system.

Mr. Allmand: Excuse me, why is it poorly targeted? I had people in my area in Montreal who were laid off by the aircraft companies a few years ago who were engineers. They told me, thank God for the unemployment insurance system. They were able to still meet their payments. I get the impression you want to deny these guys because they were engineers and higher earners. Of course there's a limit.

• 1905

Dr. Walker: No, the way the program currently operates and what our analysis of income tax returns shows is that is not so. We're not proposing that high-income earners as such lose benefits, because they're not now collecting very many benefits. There has been a systematic change in the way people organize their attachment to the labour force and the way families organize how they earn their incomes. One or other member of the family is typically attaching to the labour force precisely to take advantage of the unemployment insurance program.

There's a systematic use of the unemployment insurance program, and this shows up in the difference between the clawback on individual income tax returns, which we actually have, and the receipt by families of total unemployment insurance benefits, which we also have, showing that it is typically an ancillary income earner in the family who is drawing this unemployment insurance benefit and it's therefore not getting clawed back.

So it is not the engineer who loses his job who is the target of this. It is the systematic use of this system by people—I don't want to mention particular categories of employment—who are systematically using unemployment insurance to boost their incomes at the expense now of people who genuinely need the benefits and from whom you're going to take it to reduce the replacement ratio rather than addressing the key issue here—that this is a very poorly targeted program. It is going to a lot of families who are systematically abusing it.

Mr. Allmand: I wish you did have more time with me, because you're not convincing me.

Dr. Walker: Why am I not convincing you?

[Traduction]

Nous n'avons pas à l'heure actuelle un système de taux particuliers, bien que nous prétendions qu'il s'agisse d'un régime d'assurance. On a dit aux Canadiens qu'il s'agissait d'un régime d'assurance et qu'ils avaient donc le droit d'en percevoir des prestations. En réalité, il s'agit d'un programme d'assistance sociale.

M. Allmand: Je ne pense pas que vous répondiez à ma question.

M. Walker: Je réponds à votre question, je dis. . .

M. Allmand: Je vous demande pourquoi vous voulez réduire. . .

M. Walker: C'est parce qu'à l'heure actuelle, il ne s'agit pas d'un système de taux particuliers.

M. Allmand: Non, mais c'est un régime d'assurance.

M. Walker: Il s'agit actuellement d'un régime de transferts sociaux très mal ciblé.

M. Allmand: Je vous demande pardon, pourquoi est-il mal ciblé? Je connais des ingénieurs de ma région, à Montréal, qui ont été mis à pied il y a quelques années dans le secteur de l'aéronautique. Ils m'ont dit Dieu merci pour le régime d'assurance-chômage. Ils ont pu continuer de faire leurs versements mensuels. J'ai l'impression que vous voulez exclure ces gens parce qu'ils étaient ingénieurs et gagnaient donc des revenus élevés. Il existe bien sûr une limite.

M. Walker: Non, étant donné la façon dont le programme fonctionne actuellement et d'après notre analyse des déclarations d'impôt sur le revenu, ce n'est pas le cas. Nous ne proposons pas que les travailleurs à revenu élevé n'aient pas droit aux prestations, car présentement ils n'en reçoivent pas tellement. Il y a eu un changement systématique dans la façon dont les gens organisent leur participation au marché du travail et dans la façon dont les familles s'organisent pour assurer leur revenu. Il est courant de voir l'un ou l'autre des membres de la famille participer au marché du travail dans le but précis de profiter du programme d'assurance-chômage.

On utilise ainsi de façon systématique le programme d'assurance-chômage et nous pouvons le constater en voyant la différence entre les sommes récupérées, d'après les déclarations d'impôt sur le revenu des particuliers, chiffre que nous avons, et le total des prestations d'assurance-chômage reçues par une famille, que nous avons également; c'est habituellement le membre de la famille qui gagne un revenu d'appoint, qui reçoit les prestations d'assurance-chômage, de sorte qu'elles ne sont pas récupérées.

Cette mesure ne vise donc pas l'ingénieur qui perd son emploi. Elle vise les gens qui utilisent systématiquement le régime—je ne veux pas mentionner de catégories particulières d'emploi—c'est-à-dire ceux qui utilisent systématiquement l'assurance-chômage pour hausser leur revenu aux dépens, actuellement, de ceux qui ont vraiment besoin des prestations et dont vous allez réduire le coefficient de remplacement du revenu au lieu de vous attaquer au problème fondamental—c'est-à-dire qu'il s'agit d'un programme très mal ciblé. Les prestations sont versées à un grand nombre de familles qui abusent systématiquement du régime.

M. Allmand: Je voudrais bien que vous ayez plus de temps pour me parler car vous n'arrivez pas à me convaincre.

M. Walker: Pourquoi?

[Text]

Mr. Allmand: Because you're saying there are large groups of people systematically playing this game, and I don't see any evidence of it. I think the way the economy is, the overwhelming majority of the people are on unemployment insurance because there are no jobs. I think you've a lot to say, and I regret that we're ramming such an important issue through so quickly, but I want to move to another thing.

At the present time the penalty is 7 to 12 weeks. In answering questions, the officials last night told us it's very rare that the department, the agents, or the arbitration boards hand out 12-week penalties. As a matter of fact, penalties are on average between 8 and 9 weeks.

The officials finally admitted the real reason for bringing in these changes was not the abuse, but it the deficit in the system. They said if it was abuse, they could have moved up to 10, 11, or 12 weeks. It's a very small percentage.

By the way, we tried to get the exact figures, but they couldn't give them to us. They said it was very rare. Today other people here said they didn't know of any cases where the people had 12 weeks' penalty; they were getting 8 and 9 weeks. So even within the range of 7 to 12, if there really was abuse, you would think one would move up to the higher level, but they're not. Even in the appeal process they're not.

So I said well what is the real reason? The real reason, they said, is the deficit. The deficit, in my view, in the fund goes to 1990 when we had Bill C-21 and there was a surplus of over \$2 billion in the fund. The government decided to use a great percentage of the fund for developmental purposes, for training specifically that had previously been paid out of general revenue. Many people in this country believe it should be paid out of that, maybe you do too, rather than out of the unemployment insurance fund.

That put the fund right away in a very difficult position, because in its history, when times were good you had a surplus, when times were bad that surplus helped pay the benefits to unemployed people.

So yes, you have a terrible deficit in the fund now. The government's not paying any contribution. They cut that out with Bill C-21 too. I'm presuming you're familiar with Bill C-21.

Dr. Walker: Yes.

Mr. Allmand: It used to be a tripartite contribution, now it's not. So what are they doing in order to get at this deficit that they're causing themselves by taking out billions of dollars for developmental purposes and training that should come out of general revenue? They're now dinging it to people by giving this absolute total exclusion of benefits even though some of the people may have good cause and can't prove it. Most of us think it is an excessive penalty in an area that is a grey area in many cases, and you can't prove it and it is hard to get evidence.

[Translation]

M. Allmand: Parce que vous dites que de nombreux groupes de personnes jouent systématiquement à ce jeu et je n'en vois pas la preuve. Je pense que dans le contexte économique actuel, la très grande majorité des prestataires d'assurance-chômage le sont parce qu'il n'y a pas d'emploi. Je pense que vous avez beaucoup de choses à dire et je déplore qu'on nous force à examiner un sujet tellement important aussi rapidement; je vais cependant passer à une autre question.

Présentement, la pénalité imposée est de sept à 12 semaines. En réponse à nos questions, les hauts fonctionnaires nous ont dit hier soir qu'il était très rare que le ministère, les agents d'assurance-chômage ou les conseillers d'arbitrage imposent des pénalités de 12 semaines. En moyenne, les pénalités sont de huit ou neuf semaines.

Les hauts fonctionnaires ont fini par admettre que la véritable raison de ces changements n'était pas l'abus du régime, mais plutôt le déficit. Ils ont dit que si le problème était les abus, ils auraient pu faire passer les pénalités à 10, 11 ou 12 semaines. Les abus représentent un très petit pourcentage.

Je vous signale en passant que nous avons essayé d'obtenir les chiffres exacts, mais on n'a pas pu nous les donner. On nous a dit que c'était très rare. Aujourd'hui, d'autres gens nous ont dit qu'ils ne connaissaient pas de cas où l'on avait imposé une pénalité de 12 semaines; les pénalités sont plutôt de huit ou neuf semaines. Comme elles peuvent aller de sept à 12 semaines, s'il y avait vraiment des abus, on penserait que les pénalités seraient relevées, mais ce n'est pas le cas. Même dans les cas d'appel, on ne les relève pas.

J'ai donc demandé quelle était la véritable raison. On m'a dit que c'était le déficit. A mon avis, le déficit a été créé depuis 1990, car lorsque nous avons étudié le projet de loi C-21, la caisse avait un excédent de plus de 2 milliards de dollars. Le gouvernement a décidé d'utiliser une grande partie des fonds pour le développement et pour la formation professionnelle, qui étaient payés auparavant à même les recettes générales. Bien des Canadiens croient qu'il devrait en être ainsi, plutôt que de puiser dans la caisse d'assurance-chômage, et vous êtes peut-être du même avis.

La caisse s'est retrouvée immédiatement dans une situation très difficile, car dans le passé, lorsque la situation économique était bonne, la caisse avait un excédent, et lorsque la situation tournait mal, l'excédent contribuait à payer les prestations aux chômeurs.

Il est donc vrai que la caisse a un terrible déficit actuellement. Le gouvernement n'y verse plus de cotisation. Il a mis fin à sa contribution dans le projet de loi C-21. Je suppose que vous connaissez ce projet de loi C-21.

M. Walker: Oui.

M. Allmand: Auparavant, trois groupes contribuaient à la caisse, mais ce n'est plus le cas. Que fait alors le gouvernement pour réduire ce déficit qu'il cause lui-même en puisant dans la caisse des milliards de dollars qu'il consacre au développement et à la formation, alors que ces dépenses devraient provenir des recettes générales? Il punit certains Canadiens en excluant complètement du bénéfice des prestations certaines personnes qui peuvent être parfaitement justifiées d'avoir fait ce qu'elles ont fait, mais qui ne peuvent pas le prouver. La plupart d'entre nous pensent que c'est une pénalité excessive dans un domaine où bien des cas sont incertains, car on ne peut pas prouver ces dires. Il est en effet difficile d'obtenir des preuves.

[Texte]

• 1910

The Chairman: Can I just end it? Mr. Allmand's time is up, but, Mr. Walker, we'll allow you an opportunity to respond.

Dr. Walker: You've really made your own statement. On so many of the things you said I would disagree. Maybe I'll just pick one to disagree with, and that is you made the comment that there was a tripartite funding of any shortfall.

Mr. Allmand, there is only one funder of any of the shortfalls, of any of the costs under this program, and that is the taxpayer. The whole façade of unemployment insurance in Canada is exactly that. We pretend that it is an insurance program. We pretend that they are paying premiums. We pretend that people who pay in—

Mr. Allmand: I don't pay into the unemployment insurance fund.

Dr. Walker: —people who pay into it for 12 weeks then can collect for 40 weeks, and that they are entitled to that, and that they've paid for that and they've funded that. This is all nonsense.

Mr. Allmand: Wait a minute.

Dr. Walker: It is a great charade. It is a social welfare transfer program. It is the most—

Mr. Allmand: Why do you say the taxpayer?

Dr. Walker: I didn't say anything while you were talking, maybe you'll let me talk.

Mr. Allmand: Okay, but that's why I wish we had time.

Dr. Walker: It is the second most generous income support program for unemployed people in the OECD.

Mr. Allmand: Thank God.

Dr. Walker: It is very badly targeted. It is producing a benefit flow to people who are systematically using this as an income replacement program. It is exactly what we predicted in 1976 was going to happen. There is nothing unusual about this, and we should now recognize that we've got a very badly targeted, very badly structured unemployment insurance system, which needs to be changed or it will devour us.

Mr. Allmand: I agree with that, but not these changes.

Dr. Walker: It has nothing really to do, frankly, with supporting people who are displaced because of the recession or anything else. It has to do with the incentives we have created for people in the way in which they attach themselves to the work force.

I think I would be entirely 100% in favour of a system that you proposed a few minutes ago, an experience-rated unemployment insurance system that would pay benefits to people regardless of their income. I think that would be a wonderful system, an experience-rated system. We know from—

Mr. Allmand: Supported by premiums?

[Traduction]

Le président: Puis-je mettre fin à cette discussion? Le temps de M. Allmand est écoulé, mais nous allons vous donner la possibilité de répondre, monsieur Walker.

M. Walker: Vous avez vraiment fait votre propre déclaration. Je ne suis pas d'accord avec vous sur bien des points. Je vais en choisir un en particulier. Vous avez dit que tout manque à gagner était compensé par un mode de financement tripartite.

Monsieur Allmand, il n'y a qu'un seul groupe qui contribue à compenser les insuffisances de fonds, c'est-à-dire qui assume les coûts du programme, et il s'agit des contribuables. La façon dont on présente l'assurance-chômage au Canada n'est qu'une façade. Nous prétendons qu'il s'agit d'un programme d'assurance. Nous prétendons que les cotisations sont équivalentes à des primes. Nous prétendons que ceux qui cotisent. . .

M. Allmand: Je ne cotise pas à la caisse d'assurance-chômage.

M. Walker: . . .ceux qui cotisent pendant 12 semaines peuvent ensuite percevoir des prestations pendant 40 semaines et qu'ils y ont droit, parce qu'ils ont cotisé, c'est-à-dire qu'ils ont financé le régime. Ce n'est là que balivernes.

M. Allmand: Attendez un instant.

M. Walker: Ce n'est qu'une grande charade. Il s'agit en réalité d'un programme de transferts au titre de l'assistance sociale. C'est le plus. . .

M. Allmand: Pourquoi dites-vous que c'est le contribuable?

M. Walker: Je ne vous ai pas interrompu, aussi pourriez-vous peut-être me laisser parler.

M. Allmand: Très bien, mais c'est pourquoi j'aimerais avoir plus de temps.

M. Walker: Parmi les pays de l'OCDE, nous sommes au deuxième rang quant à la générosité de notre programme de soutien du revenu pour les chômeurs.

M. Allmand: Dieu merci.

M. Walker: Le programme est très mal ciblé. Il verse des prestations à des gens qui l'utilisent systématiquement comme programme de remplacement du revenu. C'est exactement ce que nous avions prédit en 1976. Il n'y a là rien d'inhabituel et nous devrions maintenant reconnaître que nous avons un régime d'assurance-chômage très mal ciblé et très mal structuré, et qu'il faut changer, sinon il nous engloutira.

M. Allmand: Je suis d'accord avec vous à ce sujet, mais je n'accepte pas ces changements.

M. Walker: Ce n'est absolument pas une question d'aider les gens qui perdent leur emploi à cause de la récession ou pour toute autre raison. Il s'agit de l'incitation que nous avons donnée aux gens de participer d'une certaine façon au marché du travail.

Je serais absolument en faveur d'un système comme celui que vous avez proposé il y a quelques minutes, c'est-à-dire un régime d'assurance-chômage à taux particuliers qui verserait des prestations aux chômeurs quel que soit leur revenu. Je pense qu'un système de taux particuliers serait merveilleux. Nous savons, d'après. . .

M. Allmand: Financé par des cotisations?

[Text]

Dr. Walker: Supported by real premiums that were experience-rated. There is no point in talking about an unemployment insurance system unless you were going to experience-rate it. That is what Doug Hartle told the cabinet committee back in 1968 and which they studiously ignored. What we are living through now are the perfectly predictable consequences of having a badly structured program.

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): Thank you, Dr. Walker, and I would like to thank the Fraser Institute for your presence here.

Dr. Walker, I would like to pick up a little bit on what Mr. Allmand was just saying. I would like to read something to you.

Most people on unemployment insurance would rather be working. A problem exists, however, in that there is still a myth held by many Canadians that UI causes unemployment and that people on UI are lazy.

That's a quote from a report of the Progressive Conservative task force on unemployment. The chairman was James McGrath, and James Gillies. . . and John Fraser, now the Speaker of the House, was a member of that committee. Do you disagree with that?

Dr. Walker: I am not going to express opinions about people. I will only tell you that the latest measurement we have suggests that 48% of the people who receive unemployment insurance do so on a regular annual basis. Now you tell me —

Mr. Samson: But, Dr. Walker, they do it because they have to, not because they want to.

Dr. Walker: On a regular annual basis?

Mr. Samson: On a regular annual basis, absolutely. Fishermen, forestry workers —

Dr. Walker: I think, frankly, there is no. . . If a person really believes that somebody is forced to take unemployment insurance on a regular annual basis and that this is somehow an accident — every single year, gee, suddenly an accident —

Mr. Samson: Talk about the fishermen on the east coast then. What about them?

Dr. Walker: That's exactly what I am talking about. The fishermen on the east coast, as anybody who has made any examination of it, including the House commission, will tell you, have been systematically abused by this program, because they have now become, as the House commission concluded, little more than wards of the state. They are incapable of independent economic activity because of the corrosive effect of this program.

Mr. Samson: But, Dr. Walker, you have to admit that they are involuntary victims.

Dr. Walker: No, they are not.

Mr. Samson: They are leaving their employment, for goodness sakes. People don't choose to live in poverty, for crying out loud.

Dr. Walker: People do organize their lives so that they will be the one of five people who will circulate through a given job in a small community on the Burin Peninsula, for example, in order to take advantage of this program. If the program was

[Translation]

M. Walker: Financé par des cotisations qui seraient des véritables primes calculées selon des taux particuliers. Il est inutile de parler de régime d'assurance-chômage sans vouloir fixer des taux particuliers. C'est ce que Doug Hartle a dit au comité du Cabinet en 1968, mais on l'a délibérément ignoré. Nous subissons maintenant les conséquences absolument prévisibles d'un programme mal structuré.

M. Samson (Timmins—Chapleau): Je vous remercie, monsieur Walker, et je tiens également à remercier le «Fraser Institute» de vous avoir envoyé au comité.

Monsieur Walker, je voudrais continuer un peu dans la même veine que M. Allmand. Je vous lis une citation.

La plupart des prestataires de l'assurance-chômage préféreraient travailler. Il existe cependant un problème, en ce sens que bien des Canadiens croient au mythe selon lequel l'assurance-chômage cause du chômage et que les prestataires d'assurance-chômage sont des paresseux.

C'est un extrait d'un rapport du Groupe de travail progressiste conservateur sur le chômage. Le président en était James McGrath, et James Gillies. . . John Fraser, maintenant Président de la Chambre, était membre de ce comité. Etes-vous du même avis que ce groupe?

M. Walker: Je ne veux pas exprimer d'opinion sur d'autres personnes. Je vous dirai simplement que d'après les derniers chiffres disponibles, 48 p. 100 des prestataires d'assurance-chômage recevaient régulièrement des prestations chaque année. Dites-moi. . .

M. Samson: Mais, monsieur Walker, ils se retrouvent malgré eux dans cette situation, et non parce qu'ils le veulent.

M. Walker: Régulièrement chaque année?

M. Samson: Régulièrement chaque année, en effet. Ce sont des pêcheurs, des travailleurs forestiers. . .

M. Walker: Je pense franchement qu'il n'y a pas. . . Si une personne croit vraiment que des gens sont obligés d'avoir recours aux prestations d'assurance-chômage régulièrement chaque année, mais que c'est par accident. . . que chaque année, un accident soudainement survient. . .

M. Samson: Eh bien, parlant des pêcheurs de la côte Est. Que dites-vous de leur situation?

M. Walker: C'est exactement ce que je veux dire. Comme tout le monde qui a examiné la situation peut vous le dire, y compris le comité de la Chambre, les pêcheurs de la côte Est abusent systématiquement de ce programme, car ils sont maintenant devenus, d'après une conclusion du comité de la Chambre, plus ou moins des pupilles de l'État. Ils sont incapables de toute activité économique indépendante en raison de l'action délétère de ce programme.

M. Samson: Mais vous avez admis, monsieur Walker, qu'ils étaient des victimes involontaires.

M. Walker: Non, ce ne sont pas des victimes.

M. Samson: Vous voulez dire qu'ils quittent leur emploi? Les gens ne vivent tout de même pas dans la pauvreté par choix.

M. Walker: Les gens organisent leur vie de façon à être l'une des cinq personnes à occuper à tour de rôle un emploi donné dans une petite localité de la péninsule de Burin, par exemple, dans le but de profiter de ce programme. Si le

[Texte]

structured in a different way and there was experience rating, the employer wouldn't be able to do it and the employee couldn't do it. The employee would have to go and find real economic employment and not be a ward of the state in the way in which they are currently living.

• 1915

Mr. Samson: How do you propose they might do that in a place like Prince Edward Island, where the provincial government creates jobs constructing roads and they rotate people because there are no other jobs? They create a job so they can establish unemployment insurance claims and that is their sole source of survival. Are you saying they should—

Dr. Walker: You made the point that I've been trying to make since I came in the door.

Mr. Samson: That's fine, but I'm saying that they're—

Dr. Walker: This is not an insurance program.

Mr. Samson: —forced into it as a result of the economic situation that exists in the country today.

Dr. Walker: It's a social welfare transfer program.

Mr. Samson: No.

Dr. Walker: You said so. They create the jobs. They create the jobs precisely so that these people will be rotated through them so they will become eligible for the social transfer. Do we agree on that?

Mr. Samson: You are exactly right. That's exactly what I said. What's the alternative?

Dr. Walker: Just a second. Say we do this program and then at the end of the year we look back and ask who got the benefits under unemployment insurance given that it was structured in this way.

I tell you that 54% of the people who got benefits had incomes above the national average. Recognize the fact that most of the people who paid into that fund did not collect anything from it, yet their incomes were lower than that. Do you find that's quite okay? Should we transfer money from low-income families to high-income families through the social welfare apparatus in the guise that we're creating economic activity? Do you think there is nothing wrong with that? I think that's an abomination.

Mr. Samson: I guess we'll have to agree to disagree, because I certainly don't agree with you. I don't think people are intentionally going on unemployment insurance today in Canada. I don't think people are hopscotching from one job to the other because there are so many jobs out there that they can just leave their employment on a whim, for no just cause and they can go on to another job at any given time. It just doesn't happen, Dr. Walker, I'm sorry. I don't agree with you.

Dr. Walker: You can't explain the data. The 48% I'm talking about has been as regular as rain for five years or six years. This is not something that happened just last year.

[Traduction]

programme était structuré d'une autre façon ou comportait un système de taux particuliers, les employeurs ne pourraient pas agir ainsi et les employés non plus. Les employés devraient se trouver un emploi qui serait une activité économique, au lieu de vivre en pupille de l'État comme c'est le cas actuellement.

M. Samson: Comment proposez-vous qu'ils le fassent dans un endroit comme l'Île-du-Prince-Édouard, où le gouvernement provincial crée des emplois dans la construction de routes, emplois où alternent plusieurs personnes, parce qu'il n'existe pas d'autres emplois? On crée cet emploi afin de permettre aux gens de pouvoir demander des prestations d'assurance-chômage et c'est leur seul moyen de survie. Voulez-vous dire qu'ils devraient. . .

M. Walker: Vous venez de faire valoir l'argument que j'essaie de faire valoir depuis mon arrivée ici.

M. Samson: C'est bien, mais je dis qu'ils. . .

M. Walker: Il ne s'agit pas d'un programme d'assurance.

M. Samson: . . .sont forcés d'agir ainsi en raison de la situation économique qui existe dans le pays aujourd'hui.

M. Walker: Il s'agit d'un programme de transferts d'assistance sociale.

M. Samson: Non.

M. Walker: Vous l'avez dit vous-même. Ils créent les emplois. Ils les créent précisément afin que ces gens puissent s'y relayer et ainsi devenir admissibles à ce transfert d'assistance sociale. Êtes-vous d'accord?

M. Samson: Vous avez tout à fait raison. C'est exactement ce que j'ai dit. Quelle autre solution voyez-vous?

M. Walker: Attendez un instant. Supposons que le programme soit structuré de cette façon et qu'à la fin de l'année, nous vérifiions qui a bénéficié des prestations d'assurance-chômage.

Je vous dis que 54 p. 100 des prestataires avaient des revenus supérieurs à la moyenne nationale. Admettez que la plupart des gens qui ont cotisé à cette caisse n'ont reçu aucune prestation, alors que leur revenu était inférieur à ceux de ces prestataires. Pensez-vous que c'est bien? Devons-nous transférer de l'argent des familles à faible revenu à des familles à revenu élevé, par le truchement de mécanisme d'assistance sociale sous le prétexte que nous créons de l'activité économique? Pensez-vous qu'il n'y a rien de mal à cela? Je pense que c'est une abomination.

M. Samson: Je suppose que nous devons garder chacun notre opinion, car je ne peux certainement pas être d'accord avec vous. Je ne pense pas qu'aujourd'hui au Canada des gens cherchent délibérément à devenir prestataire d'assurance-chômage. Je ne pense pas que les gens sautent d'un emploi à l'autre parce qu'il existe tellement d'emplois qu'ils peuvent quitter le leur sur un caprice, sans raison valable, et qu'ils peuvent trouver un autre emploi n'importe quand. Je suis désolé, monsieur Walker, mais il n'en est tout simplement pas ainsi. Je ne suis pas d'accord avec vous.

M. Walker: Vous ne pouvez pas expliquer les données. Les 48 p. 100 dont je parle ont régulièrement reçu des prestations ces cinq ou six dernières années. Ce n'est pas un phénomène qui ne date que d'un an.

[Text]

Mr. Samson: We had witnesses here just a little while ago from Sept Îles on the Côte Nord in Quebec. Let me tell you that they were telling us quite a different story. I don't know what they're going to do to survive. They don't know themselves how they're going to survive. Their average is not \$53,000 a year, and they cannot survive on your plan. It just won't happen.

Dr. Walker: Let me just finish. If their incomes are less than \$53,400—whatever it is—they would not be affected by what I propose. In other words, they would receive the benefits exactly as they're receiving them now. They would not have a reduction in the replacement ratio which this government is proposing to put through.

Mr. Samson: Provided there are jobs.

Dr. Walker: I beg your pardon?

Mr. Samson: Provided there are jobs.

Dr. Walker: No, you said in this community of Sept Îles that if you put through my proposal then families whose incomes are less than \$54,000 would in fact be badly affected. In fact, they would be completely unaffected by the proposals that I have made. It's only people whose incomes are above \$54,000 who would be affected, because the clawback—

Mr. Samson: You're saying to end universality?

Dr. Walker: That has already been done. Unemployment insurance is clawed back already. It's clawed back on an individual income basis. Old age pensions are clawed on an individual income basis.

Mr. Samson: We've heard other witnesses tell us that privatization would be an option. Do you agree with that?

Dr. Walker: Privatization might be an option. I think there's very little practical evidence to support privatization.

There's a very interesting book written by John Kesselman that was published by the Canadian Tax Foundation in the early 1980s in which he examined this possibility. I think his conclusion was that the evidence from the vast experience of the United States suggested that it would be very difficult to have a truly privatized system.

You might have one that was privatized in the sense that you had experience rating and that you had a truly funded program, but eventually the government would have to step in to cover deficits and things of that kind.

Mr. Samson: I'd like to ask your opinion on the impact on individuals as well as the local economies as a result of the reduction from 60% to 57%. Let me give you a couple of examples from the statistics that were given to me.

• 1920

I called Timmins because lately I haven't been there very often, and I found out that we get \$6.5 million per month in income in the Timmins area that the CEC office covers. A 3% reduction is very quickly done—\$195,000 per month taken out of the hands of those people who could spend it in the economy. Have you done any studies, do you have any impressions of what that will do? In Toronto it's in excess of \$2 million per month. In Montreal it's in excess of \$2 million per

[Translation]

M. Samson: Il y a quelque temps, nous avons eu des témoins de Sept-Îles, sur la Côte Nord, au Québec. Je peux vous dire qu'ils ne nous ont pas du tout dit la même chose que vous. J'ignore ce qu'ils vont faire pour survivre. Ils ne savent pas eux-mêmes comment ils vont réussir à survivre. Leur revenu moyen n'est pas de 53 000\$ par année et ils ne pourront pas survivre si nous adoptons votre proposition. Ce n'est tout simplement pas possible.

M. Walker: Permettez-moi de terminer. Si leur revenu est inférieur à 53 400\$—ou quel que soit le chiffre—they ne seraient pas touchés par ce que je propose. Autrement dit, ils recevraient leurs prestations exactement comme ils le font maintenant. Ils ne verraient pas de réduction dans le coefficient de remplacement du revenu comme le propose le gouvernement.

M. Samson: À condition qu'ils aient des emplois.

M. Walker: Je vous demande pardon?

M. Samson: À condition qu'ils aient des emplois.

M. Walker: Non, vous avez dit que dans cette localité de Sept-Îles, les familles dont le revenu est inférieur à 54 000\$ seraient gravement touchées par ma proposition. En réalité, elles ne seraient absolument pas touchées par les changements que j'ai proposés. Seuls les gens dont le revenu dépasse 54 000\$ seraient touchés, à cause de la disposition de récupération...

M. Samson: Vous dites qu'on doit mettre fin à l'universalité?

M. Walker: C'est déjà fait. Il existe déjà une disposition de récupération des prestations d'assurance-chômage. On les récupère déjà par le biais de l'impôt sur le revenu des particuliers. C'est la même chose pour les pensions de sécurité de la vieillesse.

M. Samson: Nous avons entendu d'autres témoins nous dire que la privatisation était une option. Êtes-vous d'accord?

M. Walker: La privatisation pourrait être une option. Je pense qu'en pratique, la privatisation n'est pas très bien justifiée.

Dans un livre très intéressant publié au début des années quatre-vingts par l'Association canadienne d'études fiscales, John Kesselman examine cette possibilité. Je pense qu'il concluait, d'après la grande expérience qu'en ont les États-Unis, qu'il serait très difficile d'avoir un régime vraiment privatisé.

On pourrait avoir un régime privatisé en ce sens qu'il comporterait un système de taux particuliers et qu'il serait vraiment autofinancé, mais le gouvernement devrait éventuellement intervenir notamment pour combler les déficits.

M. Samson: J'aimerais vous demander votre avis sur les répercussions qu'aura sur les particuliers aussi bien que sur les économies locales, la réduction de 60 à 57 p. 100. Si vous le permettez, je vais vous donner quelques exemples à partir des statistiques qu'on m'a fournies.

J'ai téléphoné à Timmins car, depuis quelque temps, je n'y vais pas très souvent et j'ai constaté que le bureau du CEC qui dessert la région de Timmins, verse des revenus de 6,5 millions de dollars par mois. Il est très facile de calculer une réduction de 3 p. 100: une somme de 195 000\$ par mois ne sera pas versée aux prestataires qui auraient pu la réinjecter dans l'économie. Avez-vous fait des études, avez-vous une idée des répercussions que cela aura? À Toronto, la réduction équivaut à

[Texte]

month. In smaller communities where there's a higher level of unemployment, where they depend on unemployment insurance—whether we like it or not—to survive through these periods of time, what kind of impact will that kind of reduction have on those people and the economies of those regions?

Dr. Walker: Well I think the appropriate comparison is to say what would happen if we were to achieve the savings I've proposed in that program, and reduce the tax burden or the so-called unemployment insurance premium associated with the plan to a comparable degree. That would make clear the fact we're not taking any money out of what was going to go in, we were simply deciding who is going to get the money.

The way the unemployment insurance system currently operates, as I've already pointed out, is to take money from one group in the community and give it to people who are recipients of unemployment insurance. Of those to whom it is given, 54% have incomes of more than \$54,000 a year—above the national average.

The notion that you are somehow adding money to the economy with the unemployment insurance program is simply nonsense. The unemployment insurance program has no money not taken out of the economy either in the form of premiums or in its contribution through the deficit in the program, the federal government's deficit—money that also has to be borrowed in communities across the country.

Mr. Samson: But it is there as income support only for those who need it. In other words, what if you eliminate it altogether? Would that suit your cause?

Dr. Walker: Nobody's proposing to eliminate it altogether. I'm suggesting this a very poorly targeted program that needs to be better targeted. It's transferring a lot of money to people who are in envious income circumstances relative to more than half of Canadian families.

Mr. Samson: I have to say I find it very hard to believe there are that many affluent families in Canada who are collecting unemployment insurance.

Dr. Walker: What I suggest you do then is contact Statistics Canada. We used the 44,500 person sample Statistics Canada collected of information on Canadians' incomes. This sample, this survey, asks people all their sources of income. It is the best source of information we have on who receives what from the government sector.

If you think we have miscalculated in some way, I would suggest you ask Statistics Canada to make this calculation for you. This is not something new. In the book we published back in the early 1980s, it was true then that 48% of all the benefits were going to people with incomes above the average. This is not a new development; this is something that every single sample done for donkeys' years shows: the distribution of benefits is that way.

Mr. Samson: I don't understand why, then, there are so many Canadians who are losing their homes, who are declaring personal bankruptcies, there are family break-ups, the crime rate is on the rise. If all these people have such high incomes, why is this happening?

[Traduction]

plus de 2 millions de dollars par mois, ainsi qu'à Montréal d'ailleurs. Dans les petites localités où le taux de chômage est plus fort, où les gens sont tributaires des prestations d'assurance-chômage—que nous le voulions ou non—pour survivre en cette période de crise, quel impact cette diminution aura-t-elle sur l'économie et les habitants de ces régions?

M. Walker: Si on veut faire une analogie pertinente, il vaut mieux voir ce qui se passera si nous réalisons les économies prévues grâce à ce programme, d'après mes calculs, et si nous réduisons d'autant le fardeau fiscal ou les fameuses cotisations d'assurance-chômage liées au régime. On constaterait alors de toute évidence que nous ne supprimons pas le montant global des prestations, mais que nous décidons tout simplement qui va toucher cet argent.

Selon le fonctionnement actuel du régime d'assurance-chômage, je le répète, on prélève de l'argent auprès d'un groupe de la collectivité pour le remettre aux prestataires de l'assurance-chômage. Sur l'ensemble des personnes qui touchent ces prestations, 54 p. 100 ont un revenu supérieur à 54 000\$ par an, soit plus que la moyenne nationale.

Il est tout à fait absurde de prétendre que l'on peut augmenter les dépenses à la consommation grâce au programme d'assurance-chômage. Ce dernier n'a pas d'argent qu'il n'ait pas tiré de l'économie, que ce soit sous forme de cotisations ou de sa contribution au déficit du programme qui accroît le déficit du gouvernement fédéral—de l'argent qui a également dû être emprunté dans les localités de tout le pays.

M. Samson: Mais le programme est là pour offrir un soutien de revenu uniquement aux gens qui en ont besoin. En d'autres termes, pourquoi ne pas le supprimer totalement? Cela vous satisferait-il?

M. Walker: Personne ne propose de supprimer totalement le programme. Ce que je dis c'est que ce programme est très mal ciblé et qu'il convient de l'améliorer à ce chapitre. Il permet le transfert de fortes sommes d'argent à des gens dont le revenu est déjà fort honorable par rapport à la moitié des familles canadiennes.

M. Samson: Je dois dire que j'ai beaucoup de mal à croire qu'il y a autant de familles aisées du pays qui touchent de l'assurance-chômage.

M. Walker: Dans ce cas, n'hésitez pas à communiquer avec Statistique Canada. Nous avons utilisé l'échantillon de 44 500 personnes auprès desquelles Statistique Canada a recueilli des renseignements sur les revenus canadiens. Cet échantillon, ce sondage, portait sur les sources de revenus des Canadiens. C'est la meilleure source d'information dont nous disposons pour savoir qui touche quoi du secteur public.

Si vous pensez que nos calculs sont faux, je vous conseille de demander à Statistique Canada d'effectuer le calcul pour vous. Il n'y a là rien de nouveau. Dans l'ouvrage que nous avons publié au début des années quatre-vingts, il y avait déjà 48 p. 100 de toutes les prestations qui étaient versées à des gens dont le revenu était supérieur à la moyenne. Ce n'est pas un fait nouveau. C'est ce que révèlent tous les sondages effectués depuis une éternité: la répartition des prestations se fait ainsi.

M. Samson: Je ne comprends pas pourquoi dans ces conditions, tant de Canadiens perdent leur maison, déclarent une faillite personnelle, pourquoi il y a tant de rupture de mariage et pourquoi la criminalité est à la hausse. Si autant de personnes jouissent d'un revenu élevé, à quoi sont dus tous ces événements.

[Text]

Dr. Walker: There are a lot of people receiving unemployment insurance benefits. In total, there's nearly now \$20 billion being paid out in unemployment insurance benefits. The 1992 estimate we have is that \$10.254 billion is going to families whose incomes are above the average. That still leaves a little less than half the benefits being paid out to other families.

I'm not suggesting some of these other families are not in difficult circumstances. Anybody who loses their job is in terrible circumstances. But a person who is collecting unemployment insurance every single year, year after year after year, and is making that part of their income planning, cannot come before this committee or any Canadian and say this was a big surprise to me; I lost my job, so I deserve your support to carry on. It's a completely different circumstance.

I think this committee, frankly, should take its responsibility and look deeply into that question and ask what are we doing, what are we doing to these families? As the House committee said about Newfoundland, what are we doing to those families, when we treat them in this way that we give them this out from having to face their economic circumstances. We give them this out to regularly collect this unemployment insurance cheque when they're not creating anything for themselves or for society.

• 1925

Mr. Samson: So it's a poorly targeted bill.

Dr. Walker: I said that the objectives of the bill would be reached in a much better way if you were to adopt my proposals rather than the ones—But I would support the—

The Chairman: You sound as much like a politician as the politicians around the table.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): Thank you very much for appearing before our committee, Dr. Walker.

I believe you said that UI was systematically being used by people to organize their lives, they use it as an income plan.

Dr. Walker: Yes.

Mrs. Sparrow: All right. There are a couple of things that could come out from that. One has to do with regard to what you mentioned in your paper as experience rating. I believe most insurance plans, if not all insurance plans, are based on experience rating: whether I have two or three accidents with the car or some problems with my house insurance or boat, my premiums tend to go up the more I call upon the system to pay me some benefits.

These people who are organizing their lives to utilize UI as an income plan, perhaps the jobs aren't there. Are you suggesting that they move to where the jobs are, which I happen to believe more Canadians will have to do, because the good Lord made this country a certain way? There are certain resources in certain areas and certain industries are very active at some times. We have peaks and valleys in everything, whether it's oil and gas or construction or mining or lumber.

[Translation]

M. Walker: Il y a un grand nombre de gens qui touchent des prestations d'assurance-chômage. À l'heure actuelle, le gouvernement verse près de 20 milliards de dollars en prestations. D'après les prévisions pour 1992, 10,254 milliards de dollars seront versés à des familles dont le revenu est supérieur est à la moyenne. Néanmoins, un peu moins de la moitié des prestations sera versée aux autres familles.

Je ne dis pas que ces autres familles ne sont pas dans une situation précaire. Quiconque perd son emploi est dans une situation catastrophique. Toutefois une personne qui touche de l'assurance-chômage, tous les ans, année après année, et qui en tient compte, dans le calcul de son revenu, ne peut pas se présenter devant votre comité ou devant d'autres Canadiens en prétendant avoir été surpris; cette personne ne peut pas dire qu'elle a perdu son emploi et qu'elle mérite donc notre aide pour survivre. Il s'agit là de circonstances totalement différentes.

En toute franchise, je pense que le comité devrait assumer sa responsabilité et examiner à fond cette question en se demandant quelles répercussions les mesures qu'il prend auront sur ces familles. Comme l'ont dit les membres du comité de la Chambre au sujet de Terre-Neuve, que faisons-nous à ces familles en les traitant ainsi, c'est-à-dire en leur donnant de l'argent au lieu de les aider à en venir aux prises avec leur situation économique. Nous leur permettons de toucher régulièrement ces chèques d'assurance-chômage alors qu'elles ne produisent rien, ni pour elles-mêmes ni pour la société.

M. Samson: C'est donc un projet de loi bien mal ciblé.

M. Walker: J'ai dit que l'on atteindrait beaucoup mieux les objectifs du projet de loi si l'on adoptait mes propositions plutôt que celles. . .

Le président: Vous vous exprimez comme n'importe quel politicien autour de cette table.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Merci beaucoup de comparaître devant notre comité, monsieur Walker.

Sauf erreur, vous avez dit que certaines personnes utilisaient systématiquement les prestations d'assurance-chômage pour organiser leur vie, les intégraient dans leur plan de revenu.

M. Walker: C'est exact.

Mme Sparrow: Très bien. Deux observations découlent de la vôtre. D'une part, ce que vous appelez dans votre document la fixation de taux particuliers. La plupart des régimes d'assurance, sinon tous, se fondent sur la fixation de taux particuliers: que j'aie deux ou trois accidents de voiture ou certains problèmes qui m'obligent à utiliser mon assurance-maison ou bateau, plus je présente des réclamations à l'assurance, plus mes primes augmentent.

Les personnes qui organisent leur vie de façon à intégrer l'assurance-chômage dans leur plan de revenu le font peut-être parce qu'elles ne peuvent pas trouver d'emploi. Voulez-vous dire que ces personnes déménagent dans les régions où il y a du travail, ce que devront faire un plus grand nombre de Canadiens, d'après moi, parce que notre Seigneur a fait de notre pays ce qu'il est? Certaines régions sont plus riches en ressources et certains secteurs d'activité sont très actifs à certaines périodes. Il y a des périodes de pointe et de creux dans tous les domaines, qu'il s'agisse du secteur pétrolier et gazier, du bâtiment, de l'exploitation minière ou forestière.

[Texte]

So there are two things. To get these people off planning their lives around UI, one, you're going to experience—rate them, which would indeed force them to go where the jobs are.

Dr. Walker: It would simply stop employers from engaging in the process in which they are currently engaged to pool these people on welfare and to bring them back in for 10 or 12 weeks employment a year.

By the way, when I said income planning, it may interest the committee for me to remind you that when the Forget commission studied this matter they found that of those people who collected unemployment insurance repeatedly, those who were repeaters, 90% of them had worked only the required period to get to earn entitlement. That is one of the kinds of statistics, that plus the other ones I have mentioned, that lead to the conclusion that there are a lot of people—and let me remind you that 48% were repeaters when that measurement was made—who are using the unemployment insurance system as a part of their income planning and not as an emergency kind of rescue from economic adversity.

Mrs. Sparrow: If you take that one step further, have you looked specifically at the fishing industry, where we have heard from time to time that it's 10 weeks in and 42 on?

Dr. Walker: No, I haven't. The data we have at our disposal doesn't enable us to do that. At least I don't think it does. I haven't actually tried to investigate that particular thing. I don't think the data we have will give us that fineness of detail with regard to the industrial occupation.

Mrs. Sparrow: Moving on to another topic, which has to do with clawbacks in the system today, where we claw back, I think it's after \$58,800, \$58,300, somewhere in that vicinity, could you just walk us through in a minute your chart on page 14 of the *Fraser Forum*, March 1993 report—

Dr. Walker: Yes.

Mrs. Sparrow: —which has to deal with clawback, I would believe?

Dr. Walker: What this table shows is what would be the amount of repayment of the social program benefits on the assumption that you started taxing back benefits at the average family income excluding all transfers. In other words, if you said—Because the argument often made is why would you use the average income as a measurement here anyway, because that average income includes all UI benefits, all of the old age pension payments and all the things that people get. So what we first do is we construct an average income that does not include any transfers, any of these payments, any of these so-called hand-out programs.

Mrs. Sparrow: Okay. So it's net.

Dr. Walker: That's \$45,625, as you'll see at the top of page 13. We then suppose in order to bring in the repayment or clawback gradually rather than to bring it in at one single income level—Suppose the pay-back starts at that average

[Traduction]

Il y a donc deux choses. Pour empêcher ces personnes de planifier leur vie à partir des prestations d'assurance-chômage, d'une part, il va falloir leur appliquer le système de taux particuliers, ce qui les obligera à déménager dans les régions où il y a du travail.

M. Walker: Cela aurait simplement pour effet d'empêcher les employeurs de recourir au système actuel, à savoir regrouper les assistés sociaux et leur redonner du travail pendant 10 ou 12 semaines par an.

Soit dit en passant, lorsque j'ai parlé de planifier le revenu, il serait peut-être utile, pour la gouverne du comité, que je vous rappelle que la Commission Forget, lorsqu'elle s'est penchée sur ce problème, a constaté que sur l'ensemble des gens qui présentent plus d'une demande d'assurance-chômage, les réitérants, 90 p. 100 ont travaillé uniquement pendant la période requise pour avoir droit aux prestations. C'est l'une des données statistiques, outre celles dont je vous ai parlé, qui nous poussent à conclure qu'un grand nombre de personnes—permettez-moi de vous rappeler que 48 p. 100 des prestataires étaient des réitérants au moment de l'enquête—utilisent le régime d'assurance-chômage pour planifier leur revenu et non comme une solution d'urgence pour faire face à l'adversité économique.

Mme Sparrow: En poussant les choses un peu plus loin, vous êtes-vous penchés précisément sur le secteur de la pêche, où les gens travaillent pendant 10 semaines et touchent des prestations pendant 42, d'après ce qu'on nous a dit de temps à autre?

M. Walker: Non. Les données dont nous disposons ne nous permettent pas de faire ce calcul. Du moins je ne le pense pas. Je n'ai pas vraiment essayé d'examiner ce point précis. Les données dont nous disposons ne nous fournissent pas ce genre de détails quant à la répartition par groupes professionnels.

Mme Sparrow: Passons à un autre sujet. Il s'agit du système actuel de récupération fiscale, en vertu duquel nous récupérons une partie des prestations dès que le revenu dépasse 58 800\$ ou 58 300\$, quelque chose comme cela. Pourriez-vous pendant un instant nous expliquer le tableau qui se trouve à la page 14 du rapport de mars 1993 du «Fraser Forum».

M. Walker: Oui.

Mme Sparrow: . . . et qui, sauf erreur, porte sur la récupération?

M. Walker: Ce tableau indique le montant du remboursement des prestations sociales en partant de l'hypothèse que l'on commence à imposer les prestations au niveau du revenu familial moyen sans tenir compte de tous les paiements de transfert. Autrement dit, si vous disiez . . . parce que souvent, les gens demandent pourquoi on utilise le revenu moyen comme mesure puisque celui-ci englobe toutes les prestations d'assurance-chômage, tous les paiements au titre de la pension de vieillesse et tout ce que touchent les gens. Au départ donc, nous calculons un revenu moyen qui ne tienne pas compte des paiements de transfert, ni d'aucun des versements effectués en vertu des prétendus programmes d'aide.

Mme Sparrow: Très bien. Le revenu est donc net.

M. Walker: Comme vous pouvez le voir en haut de la page 13, le montant retenu est de 45 625\$. Puis, afin de commencer à appliquer le remboursement ou la récupération de façon progressive, plutôt que de l'appliquer d'un seul coup à un

[Text]

income level, \$45,625, and is 100% by the time you get to different income levels. In table 4, starting at the \$45,625 per family income level and moving to \$53,854, after taxing back all benefits at that income level, the saving would be \$5.813 billion on old age security, \$11.37 billion on unemployment insurance, and \$1.7 billion on family allowances.

• 1930

Of course family allowances are no longer in existence but this data was collected in 1991, at which time that program was still in effect. Canada Pension Plan payments would be \$5.452 billion and other repayments would be \$157 million. So total repayments would be \$24.57 billion.

Mrs. Sparrow: Is that 100% repayment?

Dr. Walker: That's 100% repayment at an income level of \$53,854, bearing in mind that they started—

Mrs. Sparrow: Combined net family income?

Dr. Walker: That's family income, that's right.

You can see that even if you extended to \$100,000 the income level at which the 100% claw-back is brought into effect, you would still get a total repayment, including the Canada Pension Plan—you may want to remove that from consideration altogether—of \$13.958 billion. To say the least we were taken aback by the extent to which we are making payments under all of these programs, as well as by the amount that could be saved by such a repayment structure.

Mrs. Sparrow: That's interesting. With regard to training, we've had many witnesses before the committee who feel it is unjust for some of the UI premiums to be allocated to job training and retraining. I think it's about \$2.1 billion out of UI and other areas of the government, so we're up to \$3.8 billion this year.

We have to train and retrain, but whose job is it going to be? I believe that everybody has to assume responsibility for themselves, so perhaps it should be a three-way agreement where the employer, the employee... Do you feel government should be involved in providing funding for training?

Dr. Walker: With regard to the funding I would give the same response as I gave to other members, and that is that there is only one source of funding for this program. The notion that government is providing part and employers are providing part and employees... The evidence is pretty clear that it is employees who pay payroll taxes. I think there's fairly wide consensus among economists that this is the case. So any payroll tax will affect the employee. If the training program is funded through UI then it's funded through a payroll tax, which means employees are paying for it. Even if that is split between the employer and the employee, it's still the employee who is paying it.

[Translation]

niveau de revenu précis, nous utilisons l'hypothèse... Supposons que la récupération s'applique à partir de ce seuil de revenu moyen, 45 625\$, et augmente proportionnellement au revenu jusqu'à atteindre 100 p. 100. Au tableau 4, si cette disposition s'applique à partir d'un seuil de revenu de 45 625\$ par famille et progressivement jusqu'à 53 854\$, après avoir récupéré sous forme d'impôt toutes les prestations perçues par une famille touchant ce revenu, il serait possible d'économiser 5 813 milliards de dollars, au chapitre de la sécurité de la vieillesse, 11,37 milliards au titre de l'assurance-chômage et 1,7 milliard au titre des allocations familiales.

Bien sûr, les allocations familiales n'existent plus, mais ces données ont été recueillies en 1991, à l'époque où ce programme était encore en vigueur. La récupération sur les versements en vertu du Régime de pension du Canada s'élèvera à 5 452 milliards de dollars et pour d'autres remboursements, on pourra économiser 157 millions de dollars. En tout, les remboursements atteindront 24,57 milliards de dollars.

Mme Sparrow: Est-ce au taux de récupération de 100 p. 100?

M. Walker: Oui, pour un revenu de 53 854\$ sans oublier que, au départ...

Mme Sparrow: On parle du revenu familial net combiné?

M. Walker: Oui, il s'agit du revenu familial.

Vous constaterez que même si l'on portait à 100 000\$ le niveau de revenu auquel s'applique la récupération fiscale totale, on obtiendrait tout de même un remboursement total, y compris le Régime de pensions du Canada—vous jugerez peut-être bon de ne pas en tenir compte—de 13 958 milliards de dollars. Le moins qu'on puisse dire, c'est que nous avons été surpris de constater l'ampleur des versements effectués au titre de tous ces programmes sociaux, ainsi que du montant que permettrait d'économiser ce genre de système de récupération.

Mme Sparrow: C'est intéressant. En ce qui a trait à la formation, bon nombre de témoins qui ont comparu devant le comité estiment injuste d'affecter une partie des cotisations d'assurance-chômage à la formation et au recyclage. Sauf erreur, environ 2,1 milliards de dollars seront prélevés sur la caisse d'assurance-chômage et d'autres programmes du gouvernement, de sorte que cela représente 3,8 milliards de dollars cette année.

Il faut former et recycler les travailleurs, mais qui occupera l'emploi disponible? A mon avis, chacun doit se prendre en main et il serait donc peut-être utile de conclure une sorte d'entente tripartite selon laquelle, l'employeur, l'employé... A votre avis, le gouvernement devrait-il participer à l'attribution de fonds à la formation?

M. Walker: S'agissant du financement, je vous répondrai ce que j'ai déjà répondu aux autres membres du comité, à savoir qu'il n'existe qu'une seule source de financement pour ce programme. L'idée que le gouvernement en fournit une partie, les employeurs une autre et les employés... il est bien évident que ce sont les employés qui versent les cotisations sociales. La majorité des économistes s'entendent à le dire. Donc, toute cotisation sociale se répercutera sur l'employé. Si le programme de formation est financé grâce à l'assurance-chômage, il est donc financé grâce aux cotisations, soit par les employés. Même si la cotisation est partagée entre l'employeur et l'employé, il n'en demeure pas moins que c'est l'employé qui la paye.

[Texte]

As to whether or not it's a good idea to have retraining, I think it's an excellent idea. Particularly during these turbulent times there is room for government to provide both support to people during this retraining process, and an incentive for them to engage in it. This is because of the consequences of them not doing so. As to the issue of funding—call it what you will but if it's a payroll tax then employees will pay it, and if it's an income tax then it will be distributed across the tax burden.

The notion of tripartite funding for this kind of program, I think just obfuscates the whole issue. If it's a compulsory program and people have to contribute to it then it's a tax, and it will be borne in the same way that all other taxes are borne.

Mrs. Sparrow: What about a corporate tax credit for up to x amount so that they can provide continuing education or retraining for their employees?

• 1935

Dr. Walker: As a matter of fact I was in Cleveland yesterday, which is where this kind of thing is being discussed for the United States. A very prominent American business person made the point that for years they have been given tax credits to invest in machines—in other words, they were given zero tax credits for investing in people.

Mrs. Sparrow: That's stupid.

Dr. Walker: If you're going to give tax credits, then given the importance of knowledge capital and human capital today, maybe we should do that. However, if you ask whether there should be tax credits, I think my answer would be probably not, because this is another form of subsidization. If you're going to subsidize individuals then you should do it directly. We should give the subsidy to the individual and it should be accounted for in the ordinary way, rather than hiding it in the tax system.

Mrs. Sparrow: I wasn't trying to hide it. I was trying to encourage private enterprise to do it on their own.

Dr. Walker: But if you give a tax credit to a corporation, it's a subsidy.

Mrs. Sparrow: Yes, it is.

Dr. Walker: Why not give the subsidy directly to the individual?

Mrs. Sparrow: How do you do that and make it foolproof?

Dr. Walker: It won't be foolproof. We already know that from a very long period of operating with subsidies. Whatever subsidy you come up with will have a lot of difficulties. I would say, however, that one thing that concerns me about education and the way we currently subsidize it is the fact that we have a completely uncompetitive education industry.

[Traduction]

Quant à savoir si le recyclage est ou non une bonne idée, je pense pour ma part que c'est une excellente idée. En cette époque turbulente surtout, le gouvernement doit d'une part offrir de l'aide financière aux employés qui suivent un cours de recyclage et les inciter à y participer. En effet, il faut tenir compte des conséquences de la non-participation à ces programmes. Quant au financement—appelez ça comme vous le voulez, mais s'il s'agit d'une cotisation sociale, ce sont les employés qui la paieront, et si c'est un impôt sur le revenu, cette somme sera répartie parmi tous les contribuables.

Lorsqu'on dit que ce genre de programme est financé à partir de trois sources différentes, on ne fait que semer la confusion. S'il s'agit d'un programme obligatoire, auquel les gens doivent cotiser, alors cela équivaut à une taxe ou impôt qui devra être versé au même titre que tous les autres impôts ou taxes.

Mme Sparrow: Que pensez-vous de l'idée d'accorder aux sociétés un crédit d'impôt d'un montant fixe pour qu'elles offrent à leurs employés un programme permanent de formation ou de recyclage?

M. Walker: En fait, j'étais hier à Cleveland, où se tiennent les discussions sur toutes ces questions aux États-Unis. Un éminent représentant des gens d'affaires américains a signalé que, depuis des années, les entreprises avaient droit à des crédits d'impôt, pour investissement dans le matériel—autrement dit, elles ne recevaient aucun crédit d'impôt pour investir dans les ressources humaines.

Mme Sparrow: C'est stupide.

M. Walker: Tant qu'à accorder des crédits d'impôt, compte tenu de l'importance du capital humain et du capital connaissance à l'heure actuelle, c'est peut-être la chose à faire. Toutefois, si vous me demandez s'il faut accorder des crédits d'impôt, ma réponse sera sans doute non, car il s'agit d'une autre forme de subvention. Si l'on subventionne les particuliers, alors il faut le faire directement. Il faut accorder la subvention à la personne visée et en tenir compte selon la procédure normale, au lieu de la dissimuler dans le régime fiscal.

Mme Sparrow: Je n'essaie pas de dissimuler quoi que ce soit. Mon but est d'inciter les entreprises privées à offrir d'elles-mêmes ces programmes.

M. Walker: Mais si vous accordez un crédit d'impôt à une société, cela revient à une subvention.

Mme Sparrow: Oui, vous avez raison.

M. Walker: Pourquoi ne pas offrir la subvention directement à la personne visée?

Mme Sparrow: Comment est-ce possible tout en évitant les abus?

M. Walker: Il y aura toujours des abus. Nous le savons depuis longtemps, compte tenu de notre expérience en matière de subvention. Toute subvention, quelle qu'elle soit, pose toutes sortes de problèmes. Ce qui m'inquiète toutefois, au sujet de l'éducation et de la façon dont nous la subventionnons, c'est que nos établissements scolaires et de formation ne sont absolument pas concurrentiels à l'heure actuelle.

[Text]

Mrs. Sparrow: Exactly.

Dr. Walker: Our most important knowledge-producing industry in Canada is completely uncompetitive, and I would suggest that we subsidize individuals directly, using forms of vouchers that are redeemable for education—

Mrs. Sparrow: Are you talking about school education or—

Dr. Walker: I'm talking about retraining.

The Chairman: I have to cut you off, because I want to keep us close to our schedule.

Mr. Soetens (Ontario): I found your comments interesting. First, I think you answered this, but where you talked about those high income earners who were receiving benefits you referred to a statistical base of some 44,000. Was that a Statistics Canada number?

Dr. Walker: That was the number of people who were surveyed in the income survey from which I drew my data. The average income—

Mr. Soetens: Surveyed by whom?

Dr. Walker: Statistics Canada. This is a data base that we buy from Statistics Canada for the purpose of conducting this research.

Mr. Soetens: And is that tape a random tape?

Dr. Walker: No, it's a structured sample, it's a representative sample of the Canadian population.

Mr. Soetens: Okay, so it's structured to be representative of all of Canada rather than just Toronto or whatever.

Dr. Walker: No, there are enough people in the sample that in some instances you can actually draw conclusions down to the community level, although some of the samples are only large enough to draw provincial conclusions.

Mr. Soetens: Okay.

You talked about having a true insurance scheme as an alternative. I guess one could argue about the kind of insurance, but with true insurance schemes usually the recipients are the only ones who would buy the insurance, if you'll accept that as a given. For example, it's not likely that you would buy fire insurance on my house, because if my house burns I'm going to get the money, not you. The concept of true insurance is that those who are potential recipients are the ones who would buy it. So on unemployment insurance, would you suggest that since only those who are working would be potential recipients, that companies not pay?

Dr. Walker: I'm sorry, if...?

Mr. Soetens: A company can't receive unemployment insurance.

Dr. Walker: Right.

Mr. Soetens: So are you proposing that only the employees pay the premiums?

[Translation]

Mme Sparrow: C'est exact.

M. Walker: Notre principal secteur d'acquisition de connaissances au Canada n'est absolument pas concurrentiel et je pense que nous devrions subventionner directement les particuliers, grâce à des sortes de bons qui seraient remboursables lorsqu'on s'inscrit à un établissement d'enseignement. . .

Mme Sparrow: Parlez-vous de la scolarité ou. . .

M. Walker: Non, je parle du recyclage.

Le président: Je dois vous interrompre car je souhaite que nous respections notre horaire.

M. Soetens (Ontario): Vos observations m'ont intéressé. Tout d'abord, je pense que vous avez déjà répondu à cette question, mais lorsque vous avez parlé de familles à revenu élevé qui touchent des prestations, vous avez fait allusion à un échantillon statistique d'environ 44 000 personnes. Ce chiffre provient-il de Statistique Canada?

M. Walker: Il s'agit du nombre de personnes qui ont répondu au sondage dans le cadre de l'enquête sur les revenus d'où proviennent les données que je cite. Le revenu moyen. . .

M. Soetens: Enquête effectuée par qui?

M. Walker: Statistique Canada. Il s'agit d'une base de données que nous achetons à Statistique Canada en vue d'effectuer cette recherche.

M. Soetens: S'agit-il d'un échantillon aléatoire?

M. Walker: Non, c'est un échantillon structuré, un échantillon représentatif de la population canadienne.

M. Soetens: Très bien, l'échantillon est donc structuré afin de représenter toute la population canadienne et non simplement les habitants de Toronto ou d'ailleurs.

M. Walker: Non, l'échantillon est assez important pour nous permettre dans certains cas de tirer des conclusions jusqu'au niveau de la localité même si certains des échantillons ne nous permettent d'obtenir des résultats qu'au niveau provincial.

M. Soetens: Je vois.

Vous avez parlé de l'instauration d'un véritable programme d'assurance comme solution de rechange. On pourrait évidemment discuter du genre d'assurance envisagé, mais dans les véritables régimes d'assurance, les bénéficiaires sont en général les seuls à acheter l'assurance, si l'on tient cela pour acquis. Par exemple, il est peu probable que vous achetiez une assurance-incendie pour ma maison car si ma maison brûle, c'est moi qui toucherai l'argent et pas vous. La véritable assurance se fonde sur le principe voulant que les bénéficiaires éventuels achètent l'assurance en question. Pour l'assurance-chômage, envisageriez-vous que les entreprises ne payent pas et que seuls les travailleurs pourraient en être les bénéficiaires éventuels?

M. Walker: Je regrette, pouvez-vous répéter?

M. Soetens: Une entreprise ne peut pas toucher l'assurance-chômage.

M. Walker: C'est exact.

M. Soetens: Proposez-vous donc que seuls les employés payent les cotisations?

[Texte]

Dr. Walker: First of all, there is a problem with adverse selection. As you well know, if you had a completely voluntary system, people would select against it and any such scheme would go bankrupt. In fact, there was an attempt to establish a private insurance program for displaced executives—it's covered in this paper—back in the early 1980s. It did not work because the executives who were about to be displaced had a very good idea that they were going to be displaced, and they therefore selected against the program. So it has to be a universal program.

• 1940

Mr. Soetens: So it has to be compulsory, I'll accept that.

Dr. Walker: It has to be a universal program.

Mr. Soetens: All employees have to pay.

Dr. Walker: If you say you're going to make the employers pay this tax too, and you're going to split it between employers and employees and you take 2% from the employees and 2% from the employers, all of the economic evidence suggests that in fact it will be the employees who pay the 4%, so you might as well just exact the tax from the employees and be honest about it.

Mr. Soetens: I guess that's partially what I'm trying to lead up to. As I look at this tax chart that you have on page 17, you show federal corporate taxes being \$11.7 billion in 1991. Since the corporate versus employee rate on unemployment insurance premiums is 1.6:1, and since we're presently collecting \$16 billion in premiums, then of that \$16 billion, \$10 billion is being derived from corporations. If you consider that to be a tax, then in fact they're paying \$21 billion in taxes.

Dr. Walker: You should have me back some day and we can talk about who pays the—

Mr. Soetens: My point is that there's only one taxpayer. Regardless of whether the corporation pays \$11 billion or \$21 billion in taxes, that cost will be passed through in either the price of the product—

Dr. Walker: Right.

Mr. Soetens: —or the price you pay for labour. The idea that I think is out there is that it's better to get business to pay, which I think is somewhat what you're saying in here. It's so easy because business can't vote and can't comment. There's this perception that we can hide it by charging business, which is what we've done with the unemployment insurance scheme. If people knew what it was really costing they might be saying they don't want their fellow employee to get benefits if he's quitting simply because he wants to go skiing or whatever it was that was suggested by the CLC this afternoon. Don't you think the public would more readily say these programs are too expensive and it's time?

The Chairman: Dr. Walker, please be brief. In spite of his promise, he's gone over his time.

[Traduction]

M. Walker: Tout d'abord, l'antisélection pose un problème. Comme vous le savez tous, si l'on adoptait un système entièrement facultatif, les gens choisiraient de ne pas y participer et tout programme de cet ordre serait déficitaire. En fait, on a essayé de mettre sur pied un programme d'assurance privé à l'intention des cadres déplacés—il en est question dans ce document—au début des années quatre-vingt. Ce système n'a pas fonctionné parce que les cadres sur le point d'être déplacés savaient ce qui les attendait et qu'ils ont donc décidé de ne pas participer au programme. Il faut donc que ce soit un programme universel.

M. Soetens: Le programme doit être obligatoire, j'en conviens.

M. Walker: Et universel.

M. Soetens: Tous les employés doivent y cotiser.

M. Walker: Si vous dites que les employeurs vont payer également cette prime et que vous allez la diviser entre employeurs et employés, à raison de 2 p. 100 chacun, tous les facteurs économiques indiquent que, en réalité, les employés paieront les 4 p. 100. Il vaut donc tout aussi bien percevoir l'impôt auprès des employés et agir au grand jour.

M. Soetens: Ce n'est pas exactement là où je veux en venir. En examinant ce tableau d'impôt qui se trouve à la page 17, on constate que, en 1991, l'impôt fédéral sur les sociétés a atteint 11,7 milliards de dollars. Étant donné que le taux de cotisation des employeurs par rapport à celui des employés est de 1,6 pour 1, et puisque nous percevons actuellement 16 milliards de dollars en cotisations, sur cette somme, 10 milliards proviennent des sociétés. Si vous considérez cela comme un impôt, alors on peut dire que les sociétés paient 21 milliards de dollars d'impôt.

M. Walker: Vous devriez m'inviter à revenir un jour et nous pourrions parler de ceux qui paient. . .

M. Soetens: Ce que je veux dire, c'est qu'il n'y a qu'un seul contribuable. Que la société paye 11 milliards ou 21 milliards d'impôt, cette dépense sera répercutée soit dans le prix du produit. . .

M. Walker: C'est exact.

M. Soetens: . . . soit dans le taux de rémunération de la main-d'œuvre. En général, les gens estiment qu'il vaut mieux faire payer les entreprises, ce qui rejoint plus ou moins vos arguments. C'est plus facile puisque les entreprises ne votent pas et ne peuvent pas donner leur avis. Les gens ont l'impression que nous pouvons recourir à des moyens détournés en imputant cette dépense aux entreprises, comme nous l'avons fait pour le régime d'assurance-chômage. Si les gens savaient ce que cela coûte véritablement, ils diraient peut-être qu'il n'est pas question que certains de leurs collègues de travail touchent des prestations s'ils quittent leur emploi tout simplement pour aller skier ou pour toute autre raison mentionnée cet après-midi par les représentants du CTC. Ne pensez-vous pas que les Canadiens n'hésiteraient pas à dire que ces programmes coûtent trop cher et que le moment est venu de faire quelque chose?

Le président: Je vous demanderai d'être bref, monsieur Walker. Malgré sa promesse, notre collègue a dépassé son temps de parole.

[Text]

Dr. Walker: He's really not asking me as an economist. Would people be more upset if they knew the true costs? Probably they would. Would they be more upset if they knew who was getting the benefits? Probably they would. Those in the bottom half of the income distribution who are paying for the benefits received in the top half—would they be upset? I think they probably would. I think the more information we can get out about the operation of this program the better it will be for everybody.

On the issue of who pays the corporate tax, I would ask you to read the article "Why Tax Corporations?" You'll see that in fact a disproportionate share of that tax is now borne by elderly people, because they are the prime recipients of the net income from corporations.

Mr. Allmand: You say the research reveals that some \$10.2 billion in UI payments are made to Canadian families whose incomes are above the national average family income of \$53,854. What year is that figure from?

Dr. Walker: The survey data itself is taken from the most recent income survey, which I believe was 1990. The distribution—

Mr. Allmand: I find that hard to believe so I want to check it, and when I check it, I want the year.

Dr. Walker: Sure. You'll have to get Statistics Canada to. . . This is a very complex calculation. You will have to go through the 44,500 files and collect all those people who—

Mr. Allmand: Is it 1990?

Dr. Walker: Yes, 1990.

Mr. Allmand: Okay, that's all.

Dr. Walker: I shouldn't say that it's 1990. What I will do is this, Mr. Allmand. I will find out what year it is. I think it's 1990, but it may be the 1991 survey.

Mr. Allmand: I was going to go to Statistics Canada and get more information.

Dr. Walker: Ask them for the latest—

Mr. Allmand: I want to use these figures and see if it—

Dr. Walker: We're using the latest survey, whenever that was. Whether it was 1990 or 1991, I'm sorry, I don't know which it was. I know that it's the most recent data, which we got a matter of weeks ago.

Mr. Allmand: Okay.

The Chairman: Dr. Walker, on behalf of the committee I extend my thanks. I know that you made a special trip up here from Toronto and that you have to rush back there tonight. We found your presentation most stimulating, as I am sure you can tell. We appreciate your time and your contribution.

[Translation]

M. Walker: Ces questions ne me sont pas adressées en ma qualité d'économiste. Vous me demandez si les gens seraient plus contrariés s'ils connaissaient le coût réel de ces programmes? Sans doute que oui. Seraient-ils plus contrariés s'ils savaient qui touchent les prestations? Sans doute que oui. Ceux qui se trouvent dans la moitié inférieure de la répartition des revenus et qui paient les prestations que touchent ceux de la moitié supérieure—seraient-ils contrariés? Je pense que oui. Plus nous pourrions obtenir de renseignements au sujet du fonctionnement de ce programme, mieux ce sera pour tout le monde.

Quant à savoir qui paie l'impôt sur les sociétés, je vous demande de lire l'article intitulé *Why Tax Corporations?* Vous constaterez qu'à l'heure actuelle, ce sont les personnes âgées qui assument une proportion excessive de cet impôt, car elles sont les principaux bénéficiaires du revenu net des sociétés.

M. Allmand: Selon vous, les recherches indiquent que près de 10,2 milliards de dollars de prestations d'assurance-chômage sont versés à des familles canadiennes dont le revenu est supérieur à la moyenne nationale de 53 854\$. À quelle année ce chiffre s'applique-t-il?

M. Walker: Les données d'enquête proviennent du plus récent sondage sur les revenus, qui a eu lieu, je crois, en 1990. La répartition. . .

M. Allmand: J'ai du mal à croire ce chiffre et c'est pourquoi je vais le vérifier. Je veux donc savoir de quelle année il s'agit.

M. Walker: Évidemment. Il faudrait demander à Statistique Canada de. . . il s'agit d'un calcul très complexe. Il vous faudra passer en revue les 44 500 dossiers et relever toutes les personnes qui. . .

M. Allmand: Il s'agit de 1990?

M. Walker: Oui, de 1990.

M. Allmand: Très bien, c'est tout.

M. Walker: Je ne devrais pas dire qu'il s'agit de 1990. Voici ce que je vais faire, monsieur Allmand. Je vais déterminer de quelle année il s'agit. Je pense que c'est 1990, mais il est possible que ce soit l'enquête de 1991.

M. Allmand: J'allais m'adresser à Statistique Canada pour obtenir de plus amples renseignements.

M. Walker: Demandez-leur les derniers. . .

M. Allmand: Je veux utiliser ces chiffres et vérifier si. . .

M. Walker: Nous nous sommes reportés aux données de la dernière enquête, quelle qu'en soit la date. Quant à savoir si c'était l'enquête de 1990 ou celle de 1991, je regrette, je n'en suis pas certain. Je sais qu'il s'agit des données les plus récentes que nous avons obtenues il y a quelques semaines à peine.

M. Allmand: Très bien.

Le président: Monsieur Walker, je vous remercie au nom des membres du comité. Je sais que vous êtes venu exprès de Toronto où vous devez retourner en vitesse dès ce soir. Votre exposé a suscité beaucoup d'intérêt parmi les membres du comité, comme vous avez pu en juger. Nous vous remercions du temps que vous nous avez consacré et de votre contribution.

• 1945

Dr. Walker: Thank you. I enjoyed it.

M. Walker: Merci. Tout le plaisir est pour moi.

[Texte]

M. Robitaille (Terrebonne): Monsieur le président, je voudrais juste suggérer que les membres du Comité acceptent de rembourser les frais de déplacement des témoins qui ont comparu cet après-midi, soit la Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles; qu'on autorise notre greffier à prendre les mesures nécessaires pour le remboursement des frais.

M. Allmand: D'accord.

M. Samson: D'accord.

Mrs. Sparrow: Advise the clerk.

The Chairman: Thank you. The motion is made. I hear no objections.

Mme Sparrow: Trois personnes.

Motion agreed to

The Chairman: I would invite the next witnesses to take their seats at the table.

Mrs. Sparrow: Warren, were you going to ask the researcher to run that through for you this weekend?

Mr. Allmand: No, I'm going to check this out, the figure that's in the brief on page. . . the same figure Mr. Soetens referred to. It sounds incredible that this much money was paid to people.

Mrs. Sparrow: Was it page 4? A little more than half down?

Mr. Soetens: Yes, 44,500 families—

Mrs. Sparrow: Yes, I've got you. I understand.

The Chairman: I would like to welcome our two witnesses from the National Anti-Poverty Organization. Claire Wallot is a member of the board of administration and François Dumaine is the acting director. We invite you to make an introductory statement and then we will open the floor for questions, as we did with the previous witness. The floor is yours.

M. François Dumaine (directeur par intérim, Organisation nationale anti-pauvreté): Merci. Nous vous remercions d'accueillir ce soir l'Organisation nationale anti-pauvreté.

Notre organisme est un organisme national qui a été fondé il y a plus de 20 ans pour défendre les intérêts des personnes vivant dans la pauvreté au Canada. Nous avons un conseil d'administration constitué principalement de gens qui ont vécu ou qui vivent actuellement dans la pauvreté à travers le pays, de toutes les régions du Canada.

Avant d'aborder le fond du projet de loi C-113, nous voulons simplement souligner un aspect au niveau du processus. Nous avons noté que le processus de consultation sur le projet de loi C-113 a été mis rapidement en place, il y aura des audiences qui seront très courtes. Et notre bureau a reçu énormément d'appels de gens à travers le Canada qui vivent des situations économiques difficiles et qui auraient beaucoup aimé pouvoir être entendus par le Comité. Nous pensons, évidemment, que si des organismes comme le nôtre ont la responsabilité de parler au nom de différents groupes de Canadiens, il aurait été très intéressant de pouvoir quand même les faire parler directement.

[Traduction]

Mr. Robitaille (Terrebonne): Mr. Chairman, I would simply like to suggest that committee members agree to reimburse travel expenses of witnesses who have appeared this afternoon, the *Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles*; that our clerk be authorized to take necessary steps for the reimbursement of those expenses.

Mr. Allmand: Agreed.

Mr. Samson: Agreed.

Mme Sparrow: Vous pouvez donner des directives au greffier.

Le président: Merci. La motion a été proposée et je n'entends aucune objection.

Mrs. Sparrow: Three people.

La motion est adoptée

Le président: J'invite les témoins suivants à se présenter à la table.

Mme Sparrow: Warren, allez-vous demander à l'attaché de recherche de faire ces recherches pour vous pendant la fin de semaine?

M. Allmand: Non, je vais vérifier le chiffre qui se trouve dans le mémoire, à la page. . . celui qu'a cité M. Soetens. Il paraît incroyable qu'on ait versé autant d'argent à ces personnes.

Mme Sparrow: Était-ce à la page 4? Vers la deuxième moitié de la page?

M. Soetens: Oui, 44 500 familles. . .

Mme Sparrow: Oui, je vois. Je comprends ce que vous voulez dire.

Le président: Je tiens à souhaiter la bienvenue à nos deux témoins de l'Organisation nationale anti-pauvreté. Claire Wallot est membre du conseil d'administration et François Dumaine, directeur par intérim. Nous vous invitons à faire une déclaration liminaire, après quoi nous passerons aux questions, comme nous l'avons fait pour les témoins précédents. Vous avez la parole.

Mr. François Dumaine (Acting Director, National Anti-Poverty Organization): Thank you. We thank you for inviting the National Anti-Poverty Organization to appear before you tonight.

Our organization is a national body founded over 20 years ago as an advocacy group for people living in poverty in Canada. Our board of directors is made up essentially of people who have lived or are still living in poverty throughout the country, from every region of Canada.

Before dealing with the substance of Bill C-113, we want to emphasize one point regarding the process. We have noticed that the consultation process on Bill C-113 was hastily developed, and that there will be hearings that will be very short. Our office received a lot of calls from people throughout Canada who are in very difficult economic circumstances and who would like very much to be heard by this committee. Of course, we believe that if organizations such as ours are responsible for speaking on behalf of various groups of Canadians, it would still have been very interesting to hear those people directly.

[Text]

Notre première recommandation aux membres du Comité serait d'élargir le processus de consultation touchant le projet de loi C-113, afin que les Canadiennes et Canadiens de toutes les régions du pays puissent s'exprimer sur les réformes que vous proposez.

● 1950

Sur le fond du projet de loi C-113, nous croyons qu'il est extrêmement important de garder en ligne de compte le contexte dans lequel ce projet de loi est déposé aujourd'hui.

À l'heure où on se parle, plus de quatre millions de Canadiens et de Canadiennes vivent sous le seuil de la pauvreté. Certains travaillent, d'autres ne travaillent pas.

Cette situation, évidemment, peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Nous n'allons pas évidemment passer la soirée à discuter de l'économie canadienne. Cependant, il y a un seul point que nous voulons soulever: Avec la libéralisation des marchés et la restructuration de l'économie canadienne, il est évident qu'il y a certains secteurs compétitifs qui ont été renforcés et des emplois ont été créés dans ces secteurs. Et c'est tant mieux. Mais dans d'autres secteurs plus faibles, des milliers d'emplois ont été perdus par cette libéralisation des marchés.

En conséquence, plusieurs gens se retrouvent soit sur l'assurance-chômage soit sur le bien-être social. Nous pensons que le gouvernement canadien a un rôle de premier plan lorsqu'il procède à une libéralisation des marchés comme on en a été témoin depuis quelques années. Il est extrêmement important d'assumer la responsabilité pour les gens qui vont souffrir de la fermeture de certaines industries en raison de cette libéralisation.

Cela, évidemment, a acculé plusieurs personnes à des situations difficiles et c'est dans ce contexte que le projet de loi C-113 est déposé aujourd'hui.

La position de base de notre organisation est que d'abord la philosophie même du projet de loi — et là, monsieur le président nous allons limiter nos commentaires à ce qui touche à l'assurance-chômage, nous n'allons pas toucher les autres aspects du projet de loi — tourne autour de la perception que les gens quittent leur emploi pour le plaisir de quitter leur emploi.

Vous le savez probablement mieux que nous — vous êtes des députés qui retournez dans vos circonscriptions —, et vous voyez certainement des centaines de milliers de personnes au Canada qui veulent travailler, qui n'ont pas d'emploi et qui ne demandent pas mieux que de trouver un emploi.

Ceux qui ont des emplois actuellement, évidemment, luttent pour les garder; ceux qui n'en ont pas en cherchent. Une bonne partie du projet de loi C-113 est basée sur la philosophie de la chasse aux gens qui quittent leur emploi pour aller faire du ski, alors que cette perception est tout à fait erronée. Nous en sommes témoins tous les jours lorsqu'on oeuvre dans le domaine de la pauvreté.

Pour cette raison, nous croyons que le projet de loi C-113 doit être retiré puisqu'il est basé sur une philosophie fautive et que l'impact de ce projet de loi va avoir un effet plus grand chez les personnes pauvres que chez les personnes mieux nanties.

Pour expliquer brièvement ces deux aspects je cède la parole à Claire Wallot.

[Translation]

Our first recommendation to committee members would be to broaden the consultation process on Bill C-113 so that Canadian women and men throughout the country could speak about the changes that you are proposing.

With regards to the substance of Bill C-113, we think that it is extremely important to keep the context in which this bill was tabled in mind.

At this very moment, more than four million Canadians are living under the poverty line. Some are working, some are not.

Of course, there are many factors that explain this situation. We are not going to spend the evening discussing the Canadian economy. However, there is one point we would like to bring up. Some competitive sectors were strengthened with the liberalization of markets and the restructuring of the Canadian economy, and jobs were created in those sectors. All the better. However, in other weaker sectors, thousands of jobs were lost because of the liberalization of markets.

Consequently, several people are now either on unemployment insurance or on welfare. We think that the Canadian government has a key role to play when it decides to liberalize markets in the way that it has over the past few years. It is extremely important to take responsibility for those who will suffer through the closure of companies, brought about by this liberalization.

Of course, this has forced several people into difficult situations and this is the context in which Bill C-113 is being tabled today.

Our organization's basic position is that first, the philosophy underlying the bill itself — and, Mr. Chairman, we will restrict our comments to unemployment insurance, we will not comment on other aspects of the bill — is based on the idea that people leave their jobs for the sake of leaving their jobs.

You are MPs who return to your ridings, therefore, you probably know better than us and certainly see that there are hundreds and thousands of people in Canada who want to work, who do not have a job and would like nothing more than to find a job.

Those who currently have jobs, of course fight to keep them; those who do not have a job are looking for one. A good part of Bill C-113 stems from the idea of hunting down people who leave their jobs to go skiing, but this perception is completely mistaken. Those of us working with the poor see this every day.

That is why we think that Bill C-113 should be withdrawn because it is based on a mistaken perception and the impact of this bill will be greater on poor people than it will on those who are better off.

I will now give the floor to Claire Wallot to briefly explain these two points.

[Texte]

Mme Claire Wallot (membre du conseil d'administration, Organisation nationale anti-pauvreté): Comme vous le savez, naturellement l'article 17 du projet de loi va prévoir qu'à partir du 1^{er} avril 1993 jusqu'en avril 1995, le taux de prestation va être réduit de 60 p. 100 à 57 p. 100.

En même temps que le gouvernement a annoncé cette mesure, celui-ci annonçait également qu'à partir du 1^{er} janvier 1993—ce qui est déjà en vigueur—le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable va passer de 710\$ à 745\$. Il y a ici un problème d'équité dans ces mesures.

D'un côté, les gens les mieux nantis ne verront aucune différence au niveau de leurs prestations, ceux qui ont droit au maximum ne verront pas de différence tandis que les gens qui, eux, gagnent 300\$ par semaine ou 400\$ par semaine vont voir une grosse différence. Le montant de leur chèque va diminuer de 3 p. 100.

J'aimerais parler ici de l'expérience au niveau du travail communautaire que j'ai fait pendant plusieurs années. Une différence de 15\$ ou de 30\$ sur un chèque, c'est énorme quand on n'arrive pas à joindre les deux bouts.

J'ai vu des milliers de familles qui ont eu des problèmes avec Hydro-Québec, des gens qui, maintenant, sont obligés de se rendre dans les banques alimentaires. Je pense que c'est un problème qui est très sérieux.

L'ONAP aimerait que le gouvernement fédéral retire sa proposition visant à réduire de 3 p. 100 les bénéfices du régime d'assurance-chômage. Toute proportion gardée, cette mesure touche beaucoup plus durement les personnes à faible revenu, ce qui est en contradiction directe avec la philosophie des programmes sociaux canadiens.

• 1955

Si on regarde la tendance actuelle, je crois que d'ici quelques années, nos programmes sociaux vont ressembler étrangement à ceux de nos voisins du Sud, c'est-à-dire les États-Unis. En effet, aux États-Unis, le taux est fixé à 50 p. 100. Ici, on va se retrouver avec un taux de 57 p. 100. Par conséquent, d'ici 10 ans, qui sait? On va probablement avoir le même taux que nos amis américains.

On trouve que c'est quand même une situation inacceptable pour une société comme la nôtre.

Le deuxième cas qu'on aimerait discuter, c'est le cas des départs volontaires. La décision du gouvernement fédéral de supprimer complètement les prestations offertes dans les cas de départ volontaire constitue, d'après nous, l'une des mesures les plus draconiennes introduites à ce jour en matière de programmes sociaux.

Cette mesure ne fait en pratique que ramener davantage le Canada à un niveau de programmes sociaux équivalent à celui des États-Unis. On considère que cette mesure est inacceptable car elle sous-estime largement la complexité des relations de travail.

Par exemple, le projet de loi actuel ne contient que cinq raisons valables pour quitter son emploi tandis que la jurisprudence, elle, indique des dizaines de motifs valables.

Également, le gouvernement fédéral se leurre en pensant que les mesures d'application qu'il propose pour l'étude des départs volontaires permettront d'enrayer toute forme d'injustice. En des temps économiquement si difficiles, une personne pauvre qui quitte son emploi le fait pour des raisons bien précises qui constituent un motif valable, que ce soit indiqué ou non dans la législation fédérale.

[Traduction]

Mrs. Claire Wallot (Member of the Board of Administration, National Anti-Poverty Organization): As you of course know, under section 17 of the bill, benefits will be reduced from 60% to 57% as of April 1, 1993 until April 1995.

When the government announced this measure, it also announced that as of January 1, 1993—therefore this has already come into effect—maximum insurable weekly earnings would increase from \$710 to \$745. There is a problem of equity in these measures.

Those who are better off will not notice a difference in their benefits—those who qualify for the maximum will not notice a difference—whereas those earning \$300 to \$400 a week will see a big difference. The amount on their cheques will go down by 3%.

I would like to speak from the perspective of the community work that I was involved in for several years. A difference of \$15 or \$30 on a cheque is enormous when one cannot make ends meet.

I have seen thousands of families who had problems with Hydro Quebec, people who now have to go to food banks. I think this is a very serious problem.

NAPO would like the federal government to withdraw its proposal to reduce unemployment benefits by 3%. This measure, relatively speaking, has a much greater effect on people with a low income. This flies in the face of the philosophy underlying Canadian social programs.

If current trends continue, I think that within a few years our social programs will bear a strange resemblance to those of our neighbours to the south, the United States. The United States has a rate of 50%. Here, we will have a rate of 57%. Therefore, in ten years, who know? We will probably have the same rate as our American friends.

We think that this is unacceptable for a society like ours.

The second point we would like to talk about concerns leaving jobs voluntarily. We think that the federal government's decision to completely eliminate benefits for those who leave their jobs voluntarily is one of the most draconian measures ever taken with respect to social programs.

All this measure does is put Canada on the same level as the United States in terms of social programs. We think that this measure is unacceptable because it greatly underestimates the complexity of labour relations.

For example, the current bill only contains five just causes for leaving one's job whereas the jurisprudence contains dozens of valid reasons.

Furthermore, the federal government is fooling itself if it thinks that the way it has suggested for examining reasons for leaving voluntarily will eliminate any unfairness. In economically hard times, poor people who leave their jobs do so for specific reasons which are valid whether they are contained in federal legislation or not.

[Text]

Je crois qu'il faut prendre conscience qu'en ce moment, les gens ne laissent pas leur emploi juste pour le plaisir—comme plusieurs le pensent—de faire un voyage. Tous les gens ont de la difficulté à arriver. Les gens qui ont des maisons se retrouvent souvent dans la rue. Le nombre d'emplois qu'on a perdus au Canada est énorme. Je crois qu'on se trompe en disant que les gens quittent pour quitter.

Au niveau des études, souvent, il a été mentionné que les gens qui étaient le plus susceptibles de quitter leur emploi étaient ceux qui avaient les revenus les plus bas. Mais d'un côté, il faut aussi regarder la réalité que les gens qui travaillent au salaire minimum sont toujours, aussi, ceux qui sont les plus exploités.

Combien de femmes ont laissé leur emploi parce qu'elles étaient harcelées sexuellement? Ces gens n'iront pas en appel de la décision parce que, si on demeure dans une petite municipalité, tout le monde le sait. C'est encore plus difficile de retrouver un autre emploi.

Troisièmement, la mise en oeuvre de la politique fédérale ne pourra qu'amener des retards administratifs importants qui placeront plusieurs Canadiennes et Canadiens dans des situations hautement vulnérables. Non seulement les procédures d'appel, à l'heure actuelle, enregistrent des retards pouvant aller jusqu'à plusieurs mois, mais au surplus, on peut s'attendre à davantage de contestations étant donné la sévérité des peines imposées.

Étant donné toutes ces considérations, l'ONAP recommande donc que le gouvernement fédéral retire sa proposition visant à n'offrir aucun support pour la personne quittant son emploi sans motif valable tel que défini par le gouvernement. Cette mesure draconienne entre en conflit direct avec les obligations et responsabilités du gouvernement fédéral en matière de justice sociale.

Pour conclure, je crois que la transformation économique que nous avons maintenant depuis quelques années au Canada a entraîné des milliers de pertes d'emplois. Le gouvernement canadien doit prendre une part de responsabilité sur les changements et les transformations qu'on vit présentement.

Pour toutes ces raisons l'Organisation nationale anti-pauvreté demande au gouvernement fédéral de retirer le projet de loi C-113.

The Chairman: Thank you.

Just to change the pace, can we ask Mr. Samson to start the questioning, please?

Mr. Samson: Thank you, Mr. Chairman.

Merci beaucoup pour votre présentation. C'est sûrement, à l'égard de cette question, une position différente de celle que le témoin avant vous nous a donnée. Je vous dis que vous nous donnez des exemples qui disent autre chose que ce que M. Walker nous a dit.

M. Walker nous a dit que nous avons, au Canada, des familles à revenu annuel moyen d'environ 53 000\$; et il nous dit que plusieurs de ces personnes avaient le chômage qui touchait le foyer et qu'il n'y avait pas de gros problème.

• 2000

Dans votre communauté, parmi les personnes que vous représentez, est-ce que c'est le cas?

Mme Wallot: Cela dépend des communautés, naturellement. Le Canada c'est grand. Nous avons des membres de partout. Ce que je peux dire, c'est qu'il est certain que ce ne sont pas les travailleurs à faible revenu qui vont laisser leur emploi.

[Translation]

I think that people must realize that currently people are not leaving their jobs just—as several think—to go travelling. Everybody is having difficulty making ends meet. People who own houses are often ending up in the street. The number of jobs that have been lost in Canada is enormous. I think that we are mistaken in saying that people leave their jobs just for the sake of leaving.

Several studies indicate that the people who are most likely to leave their jobs are those with the lowest incomes, but the reality is that people working for minimum wage are always those who are also the most exploited.

How many women have left their jobs because they were being sexually harassed? Those people won't appeal the decision because in small municipalities, everybody will know. It becomes even more difficult to find another job.

Third, putting this federal policy into effect will only cause significant administrative delays which will put several Canadians in extremely vulnerable situations. Current appeals can already be delayed for up to several months and now we can expect even more appeals given the severity of the penalties.

Given all these factors, NAPO recommends that the federal government withdraw its proposal to provide no support for persons leaving their job without just cause as defined by the government. This draconian measure flies directly in the face of the obligations and responsibilities of the federal government regarding social justice.

To conclude, I will say that the economic transformation that we have been going through in Canada over the past few years has caused thousands of job losses. The Canadian government must take a part of the responsibility for the changes and transformations that we are currently going through.

For all these reasons, the National Anti-Poverty Organization asks the federal government to withdraw Bill C-113.

Le président: Merci.

Pour changer un peu, pourrions-nous demander à M. Samson de poser la première question, s'il vous plaît.

M. Samson: Merci, monsieur le président.

Thank you very much for your presentation. It definitely represents a very different position on this issue from that of the witness before you. What your example says differs from what Mr. Walker told us.

Mr. Walker told us that in Canada there are families with an average annual income of approximately \$53,000. He said that unemployment had affected several of these people and that there wasn't any great problem.

Is it the case in your community, among the members you represent?

Mrs. Wallot: It depends on the community, of course. Canada is a big country. We have members everywhere. But I can tell you that it is not the low-income workers who are going to quit their job.

[Texte]

Et si on dit souvent que les gens à faible revenu laissent leur emploi, par contre, ces gens ne peuvent pas se permettre d'être sur l'assurance-chômage; ils se trouvent donc automatiquement et rapidement un autre emploi.

M. Samson: Il nous a dit aussi qu'il y avait une grosse majorité des gens au Canada qui avaient établi un style de vie qu'ils semblent aimer. Ils travaillent pour un temps et ils dépendent des prestations pour vivre. Et ils semblent avoir établi une espèce de rythme: tous les ans ils font la même chose.

Dans votre population—quand je parle de votre population, je parle des personnes que vous représentez à travers votre Organisation nationale anti-pauvreté—est-ce que c'est le cas? Est-ce que vous avez des personnes qui quittent leur emploi seulement parce que c'est un style de vie qu'ils aiment?

M. Dumaine: Je vais vous dire une chose là-dessus. Je pense que les chiffres sont là pour nous dire la vérité sur cette question. Sur les 4 200 000 Canadiens et Canadiennes qui vivent sous le seuil de la pauvreté, vous en retrouvez—et là, mon chiffre est à peu près exact, mais il faudrait le vérifier—à peu près 900 000 qui sont sur le marché du travail et qui travaillent.

Inutile de vous dire que lorsqu'on parle de pauvreté au Canada, on parle surtout de femmes et d'enfants. C'est une réalité avec laquelle il faut composer tous les jours. Et lorsque vous pensez qu'il y a près de un million de ces Canadiens et Canadiennes qui vivent sous le seuil de la pauvreté et qui travaillent chaque jour, s'il existait le style de vie auquel certains ont fait référence, pourquoi ces gens se lèveraient-ils pour aller travailler chaque jour?

Et là, on parle quand même d'une proportion très grande de Canadiens et Canadiennes. Et je pense que cela démontre clairement qu'une bataille de chiffres sur le salaire et le fait de se faire entretenir par l'État sous-estime énormément la fierté des gens d'aller travailler, d'aller gagner leur pain quotidien, de soutenir leurs familles.

Et c'est évident—comme je le dis, je suis certain qu'à titre de députés vous le vivez chaque jour dans vos comtés—, les gens veulent trouver des solutions. Et effectivement, il y a des emplois qui ont été créés dans certains secteurs, mais il y a d'autres secteurs où des emplois ont été perdus. Et les gens se retrouvent dans une impasse. S'il y avait des emplois pour tout le monde, on n'aurait pas 10, voire 11 p. 100 de taux de chômage.

Je pense que les gens veulent travailler; et quant au style de vie auquel «on fait allusion», nous n'y croyons pas et ce n'est pas ce qu'on voit tous les jours.

M. Samson: Aussi, on voit une réduction des prestations de 3 p. 100 proposée dans ce projet de loi. Vous avez déjà déclaré, dans votre présentation, que c'est beaucoup pour certaines personnes. Et on sait bien qu'on a un record du nombre de personnes qui font faillite. Quelle est votre expérience avec les personnes à revenu moyen? Quel effet cette réduction aurait-elle sur ces personnes? Est-ce qu'elles sont en danger?

M. Dumaine: Je vais laisser Claire répondre à cette question. La seule chose que je veux exprimer, je veux que cela soit très clair, c'est que le projet de loi, lorsqu'il propose une coupure de 3 p. 100 et que d'un autre côté, le gouvernement propose une augmentation de 4,9 p. 100 du salaire que vous pouvez déclarer pour votre assurance, nous avons deux montants.

[Traduction]

Often we hear that low-income people quit their jobs, but in fact they cannot afford to be on unemployment insurance; they systematically and quickly find themselves another job.

Mr. Samson: He also told us that there are in Canada a big majority of people who have adopted a lifestyle they seem to enjoy. They work for awhile and then they collect benefits. They seem to have established some cycle. It is the same every year.

Is it the case amongst your population, I mean by that amongst the people that the National Anti-Poverty Organization represents? Do you have people leaving their job simply because they enjoy that lifestyle?

Mr. Dumaine: Let me tell you something about that. I think that numbers give us the true picture. Of the 4,200,000 who live under the poverty level, you will find that—my figure is almost exact, but it would have to be checked—nearly 900,000 are working.

Needless to say, when we talk about poverty in Canada, we talk mainly about women and children. It is the reality we have to face every day. And if you think that about 1,000,000 of those Canadians who live under the poverty level go to work every day, if they really had that lifestyle pattern that some have mentioned, then why do they get up every day to go to work?

And we are talking about rather a large number of Canadians. I think it shows clearly that any debate on numbers regarding salaries or benefits received from the state grossly underestimates people's pride in going to work, earning their daily bread, supporting their families.

And it is obvious—and as I said I know that as Members of Parliament you can see it every day in your ridings—people want to find solutions. It is true, indeed, that jobs have been created in some sectors, but in others, jobs have been lost. People see no way out. If there were jobs for everyone we wouldn't have an unemployment grade of 10% or even 11%.

I believe that people do want to work. And as to that lifestyle that some talk about, we don't believe it because it does not coincide with the reality we see every day.

Mr. Samson: This bill also proposes to reduce benefits by 3%. You have already said in your presentation that for some people it is a lot of money. We also know that a record number of people are declaring bankruptcy. What is your experience with middle-income people? What effect would that reduction have on them? Are they threatened?

Mr. Dumaine: I will let Claire answer that question. The only thing that I would like to say, because I want to be very clear, is that by proposing on the one hand a 3% reduction and on the other an increase of 4.9% in the amount of insurable income, you're creating two different standards.

[Text]

Et si vous êtes au maximum du salaire, la coupure de 3 p. 100 conjuguée avec l'augmentation de 4,9 p. 100 du salaire assurable fait que vous restez au statut quo, grosso modo. Alors que si vous êtes en-dessous de cela, évidemment, qu'ils augmentent le salaire que vous pouvez déclarer à chaque semaine de 4,9 p. 100, cela ne vous touche absolument pas puisque vous n'êtes pas au maximum. Vous êtes en-dessous du maximum. L'augmentation de 4,9 p. 100 qui est entrée en vigueur ne vous touche donc absolument pas. Tout ce qui vous touche, c'est la coupure de 3 p. 100.

Si bien que lorsqu'on prend le projet de loi C-113 avec la décision du gouvernement d'augmenter le salaire assurable de 4,9 p. 100, cela veut dire que lorsque vous êtes riche, cela vous donne le statu quo et, lorsque vous êtes pauvre, vous allez vraiment souffrir des 3 p. 100 de réduction. Cela vous touche de près.

• 2005

M. Samson: C'est vraiment 5 p. 100, pas 3 p. 100.

M. Dumaine: Oui, si on ajoute l'inflation.

M. Samson: Ça va donc causer des faillites, d'après vous?

Mme Wallot: Que voulez-vous dire par des faillites? Des faillites personnelles?

M. Samson: Quand une personne déclare une faillite personnelle, disons qu'ils ne sont plus capables de payer, ils perdent leur maison, leur auto, etc., le crime monte.

Mme Wallot: C'est sûr que pour une famille moyenne où les deux personnes travaillent, si une personne dans le couple perd son emploi ou les deux perdent leur emploi — surtout dans des municipalités ou des villes où les emplois sont créés par une ou deux industries —, ce sont des situations très graves.

Par conséquent, même une réduction de 3 p. 100 a un effet drastique. Le fait de perdre son emploi, en partant, de se retrouver avec 57 p. 100 du salaire a un effet drastique sur le niveau de vie des gens.

M. Samson: Quand on parle des personnes pauvres, la majorité ce sont des femmes.

Mme Wallot: Oui.

M. Samson: Dans le cas des femmes, quand on parle de harcèlement sexuel au travail, pensez-vous, avec ce projet de loi, qu'il suffit que cette personne aille se déclarer...? Premièrement, il faut qu'elle lâche son emploi, qu'elle aille se déclarer à l'assurance-chômage, qu'elle aille prouver qu'elle a lâché son emploi à cause du harcèlement sexuel.

Est-ce que vous pensez que ce projet de loi mettrait une plus grosse pression sur cette personne et la forcerait à endurer le harcèlement sexuel à son travail parce qu'elle sait qu'elle va avoir beaucoup de difficulté à prouver qu'elle a été harcelée et que, en plus, un autre emploi serait peut-être très, très difficile à avoir? Est-ce que vous pensez que ça mettrait une pression inacceptable sur cette personne?

Mme Wallot: Je trouve, oui, que ça augmente énormément les pressions. Mais dire que ça va aider la personne à aller contre son employeur, je ne suis pas d'accord parce que la majorité des femmes qui sont victimes de harcèlement sexuel ne portent pas plainte, en partant. Ce ne sont pas ces femmes qui vont aller contre la décision si elles se font couper leurs prestations. Ce qu'elles vont faire, c'est qu'elles vont se dépêcher de se trouver un autre emploi.

[Translation]

For those who are at the top of the range the 3% cut combined with the 4.9% increase in insurable earnings will maintain the status quo, generally speaking. But if you are not earning the maximum insurable earnings then the possibility to insure 4.9% more of your weekly earnings does not concern you at all, because you are earning less than the maximum. That 4.9% increase does not affect you in the least. The only thing that affects you is the 3% cut.

So when you combine Bill C-113 with the government's decision to increase insurable earnings by 4.9%, it means that if you are rich, the status quo is maintained, but if you are poor you are really going to feel that 3% cut. It affects you very much.

Mr. Samson: It is really 5%, not 3%.

Mr. Dumaine: Yes, if you factor in inflation.

Mr. Samson: So do you think that it will bring about bankruptcies?

Mrs. Wallot: What do you mean by bankruptcies? Personal bankruptcies?

Mr. Samson: I mean when people have to declare personal bankruptcy, when they can no longer pay their bills and lose their house, their car, etc., and crime rates increase.

Mrs. Wallot: There is no doubt that for the average rich family where two people work, if one loses his or her job, or both lose their job—as can happen in those towns where employment depends on one or two industries, the situation becomes very serious.

So even a 3% reduction would be deeply felt. Losing your job and then finding yourself with 57% of your salary does have a drastic impact on your standard of living.

Mr. Samson: The majority of poor people are women.

Mrs. Wallot: Yes.

Mr. Samson: With regard to women and sexual harassment at work, do you think that with this bill it is enough to go and claim...? First she has to quit her job, then claim unemployment insurance and prove that she left her job because of sexual harassment.

Do you think that this bill would put those women under greater pressure to put up with sexual harassment at work because they know that they are going to have a very difficult time proving harassment and that, furthermore, they may have great difficulty in finding another job? Do you think that would put undue pressure on a woman?

Mrs. Wallot: Yes, I feel that it increases pressure tremendously. But I do not agree that it will help women to speak out against their employer, because the majority of them who are sexually harassed do not make a complaint. Those women are certainly not going to challenge the decision if their benefits are cut. What they will do, is to find another job in a hurry.

[Texte]

M. Samson: S'il y en a un.

Mme Wallot: S'il y en a un.

M. Samson: Est-ce que c'est facile d'en trouver un?

Mme Wallot: Parce que, si on regarde un peu les femmes au niveau des emplois peu rémunérés—secrétaires, serveuses,—

Mrs. Sparrow: Single parents.

Mme Wallot: —*single parents*, dans une petite municipalité, si on va à l'encontre d'une décision, si on demande un recours, c'est sûr que toute la municipalité le sait et la personne ne se trouvera jamais d'emploi. Ce sont des situations très sérieuses.

M. Samson: Ce serait très difficile de quitter son emploi.

Mme Wallot: De toute façon, c'est tout à fait prouvé, les gens qui ont le plus faible revenu, s'ils quittent leur emploi c'est parce qu'ils sont rendus au bout de la corde; ils ne peuvent absolument plus endurer l'emploi. Mais ce ne sont pas des gens qui vont nécessairement recevoir des prestations pendant longtemps. Ils n'ont pas le choix: ils ne peuvent pas vivre avec 60 p. 100.

M. Samson: C'est encore pire avec 57 p. 100.

Mme Wallot: Avec soixante pour cent de 300\$ par semaine, si on a deux enfants, on ne vit pas. On se dépêche donc de retrouver un autre emploi au plus vite.

M. Samson: S'il y en a un, encore.

Mme Wallot: Et lorsqu'on parlait d'abus, j'aimerais juste mentionner qu'on parle des familles qui gagnent, lorsqu'on met ensemble les deux revenus des conjoints, et qui repaïent l'assurance-chômage qu'ils ont reçu. Si on regarde les abus, il faudrait peut-être se tourner vers les municipalités. La ville de Montréal et de Toronto, par exemple, engagent des centaines de personnes au mois d'avril; au mois de novembre, on les met à pied. Ces personnes sont mises à pied. Qui profite du système?

C'est sûr que les employés se trouvent un emploi en arrivant à Noël. Ils savent qu'ils recommencent à travailler au mois d'avril, mais la municipalité a bien profité du régime d'assurance-chômage, vous ne trouvez-pas? C'est la même chose pour les corporations aussi.

M. Dumaine: Le merveilleux monde des trois paliers de gouvernement.

M. Samson: Merci.

The Chairman: Mr. Allmand, would you like to carry on, please?

Mrs. Wallot: It's true. It is true, that's what's going on right now.

Mrs. Sparrow: It's not fair.

Mrs. Wallot: No, it's not.

Mrs. Sparrow: The real people who need it aren't—

The Chairman: Mrs. Sparrow, can you wait, please?

Mrs. Sparrow: Sorry. She just hit on something that. . .

The Chairman: Mr. Allmand, the floor is yours.

[Traduction]

Mr. Samson: If there is one.

Mrs. Wallot: If there is one.

Mr. Samson: Is it easy to find a job?

Mrs. Wallot: Because if you look at women in low-paying jobs—secretaries, waitresses,—

Mme Sparrow: Les parents seuls.

Mrs. Wallot: —single parents, in a small community, if you challenge a decision, make an appeal, you can be sure that everyone in town will know and that you are never going to get another job. Those are very serious situations.

Mr. Samson: It would be very difficult to leave your job.

Mrs. Wallot: In any case it has been shown that the lowest income people only quit their job when they have reached their limit, when they can absolutely no longer tolerate it. But they are not necessarily the ones who are going to collect benefits for a long time. They have no choice: They can't live on 60%.

Mr. Samson: Much less with 57%.

Mrs. Wallot: With two children you cannot live on 60% of \$300 a week. So you have to hurry and find another job immediately.

Mr. Samson: Once again, if there is one to be had.

Mrs. Wallot: Talking about abusing the system, I would just like to mention that we are talking about families who are making money, when you put together both spouses income, and who are paying back the unemployment insurance that they have collected. If we want to talk about abuse, maybe we should look at the municipalities. If you take the cities of Montreal or Toronto, they hire hundreds of people in, and they lay them off in November. Those people are laid off. Who is taking advantage of the system?

For sure people are going to find a job before Christmas. They know they will get back to work in April, but don't you think that the municipality has taken full advantage of the unemployment insurance system? And it is the same for corporations.

Mr. Dumaine: One of the great advantages about having three levels of government.

Mr. Samson: Thank you.

Le président: Monsieur Allmand, voulez-vous continuer?

Mme Wallot: C'est vrai. C'est tout à fait vrai, c'est ce qui se passe actuellement.

Mme Sparrow: Ce n'est pas juste.

Mme Wallot: Non, ce n'est pas juste.

Mme Sparrow: Les gens qui en ont vraiment besoin ne sont pas. . .

Le président: Madame Sparrow, pourriez-vous attendre, s'il vous plaît?

Mme Sparrow: Je suis désolée. Elle vient de toucher un sujet qui. . .

Le président: Monsieur Allmand, vous avez la parole.

[Text]

Mr. Allmand: Are any of you involved in advocacy work for people taking appeals to boards of referees or to the arbitration for unemployment insurance?

Mrs. Wallot: I used to work as an advocate in terms of welfare. I'm now working for the McGill consortium for advocacy training. What I am doing right now is training people how to advocate for the rights of homeless young people. That's what I'm doing as a job, but I'm not doing it in terms specifically —

Mr. Allmand: I see, because I wanted to know if you had been doing it, what was your real experience with people who had to prove just cause. The government and the government members say that all who have just cause will get their benefits, because they say that the basis for just cause is set out in the legislation. They're all reasonable and so on, and if you have just cause then you'll get your benefits.

• 2010

I'm inclined to say, from my experience, that it's not that easy. First of all, it's often in a grey area. It's not clear-cut and it's very difficult to prove. It's difficult sometimes to get the witnesses together. It takes a long time. You're presumed guilty until you prove your innocence, unlike automobile insurance. I've been paying premiums on automobile insurance for years. If somebody breaks into my car and steals my radio then I sign a claim and I get the money, unless the company can show that I was fraudulent.

In this case the person quits the job and the employer writes down "quit without just cause". The employee who thinks he has just cause has to go through all the hoops and barrels to prove it's just cause. It's not like other insurance. It's loaded against them, in my view.

I wanted to know if any of you had had this personal experience as some citizens' groups had of actually pleading a lot of cases. We had Action Chômage here the other day. They've done a lot and were able to give us their personal experience.

Mrs. Wallot: Well, I have some experience.

Mr. Allmand: I want to know if it is really that easy. The government says that it's all in the law, it's easy and you'll get it.

Mrs. Wallot: No, it's not easy. It's not easy, because the big problem is how do prove it if you have no witnesses? You are faced with employers and employees and unfortunately often people tend to listen more to the employers than the employees depending on the type of job the person was doing. In every case it will really put so much pressure, especially now that there are so many people unemployed.

Already there are some employers who are taking advantage of it. They're asking someone to work two or three hours more every evening. A secretary will have to stay longer and longer. If she doesn't have the time to finish her work, she'll have to come on Sunday. Otherwise, they'll just say that she is fired.

[Translation]

M. Allmand: Est-ce que quelqu'un parmi vous s'occupe de défendre les gens qui font appel devant un conseil arbitral ou un arbitre de l'assurance-chômage?

Mme Wallot: Je travaillais autrefois dans cette capacité pour le bien-être social. Je travaille maintenant pour un consortium de McGill qui assure la formation des défenseurs de droits. C'est-à-dire que je forme des gens qui devront défendre les droits des jeunes sans-abri. C'est mon métier, mais je ne m'occupe pas spécialement. . .

M. Allmand: Je vois. Je me demandais si vous aviez fait ce genre de travail, comment se passaient les choses en réalité pour ceux qui devaient prouver qu'ils avaient des motifs valables. Le gouvernement et ses députés disent que tous ceux qui ont des motifs valables de quitter leur emploi recevront les prestations, puisque les motifs justifiant la démission sont précisés dans la loi. Ce sont tous des motifs raisonnables et si votre démission est justifiée, vous recevrez vos prestations.

D'après mon expérience, je dirais que ce n'est pas si facile. Premièrement, la situation est rarement claire et nette. Il est très difficile de donner des preuves, et parfois d'avoir des témoins. C'est long. Et vous êtes considéré comme coupable tant que vous n'avez pas prouvé votre innocence, contrairement à ce qui se passe pour l'assurance-automobile. Je paie des primes d'assurance-automobile depuis des années. Si quelqu'un entre par effraction dans ma voiture et vole ma radio, je signe une déclaration de sinistre et je reçois mon argent à moins que la compagnie d'assurances ne puisse prouver qu'il y a eu fraude de ma part.

Dans ce cas-ci, lorsqu'une personne démissionne, son employeur note «départ sans justification». L'employé qui pense avoir un motif valable doit passer par toutes sortes d'épreuves pour le démontrer. Ce n'est pas comme l'assurance-automobile. A mon avis, les chances sont contre eux.

Je me demandais si l'un d'entre vous avait personnellement pris la défense de ce genre de cas, comme l'ont fait certains groupes de citoyens. L'autre jour, nous avons entendu les porte-parole d'Action Chômage. Ils avaient beaucoup d'expérience dans ce domaine et ils ont pu nous en parler.

Mme Wallot: Eh bien, j'ai une certaine expérience.

M. Allmand: Je voudrais savoir si c'est vraiment si simple. Le gouvernement dit que la loi est claire, que c'est simple et que vous aurez vos prestations.

Mme Wallot: Non, ce n'est pas facile. Ce n'est pas facile, parce que comment prouver ce que vous dites si vous n'avez pas de témoin? C'est la parole de l'employeur contre celle de l'employé et malheureusement, les gens ont davantage tendance à croire l'employeur plutôt que l'employé, selon le type d'emploi. Dans tous les cas, cela cause une pression énorme, surtout avec le chômage qu'il y a maintenant.

Déjà, certains employeurs en profitent. Ils demandent à leurs employés de faire deux ou trois heures de plus tous les soirs. Une secrétaire devra faire des journées de plus en plus longues. Si elle ne peut pas finir son travail, il faudra qu'elle vienne au bureau le dimanche. Sans cela, on pourra la licencier.

[Texte]

It just allows much more abuse, I think. I'm not saying that all employers are abusing, not at all. That's not my point here. However, I think there are some people who are paid less—those who are not unionized—who are much more likely to be victims of abuse. This is opening the way.

Mr. Allmand: I would think that those people who aren't unionized find it even more difficult to go before the appeal process because they don't have the assistance of the union.

Mrs. Wallot: Exactly.

Mr. Allmand: In Montreal they're lucky. They have a group like Action Chômage that handled 800 cases. I thought it was even more. They help a lot of people who don't have a union. However, there are many other parts. We had people from Sept Îles this afternoon. There's no Action Chômage up there. If you're a shop person or a low-income, minimum-wage waitress in a restaurant, they bounce you out.

Mrs. Wallot: Exactly.

Mr. Allmand: What were you going to say?

Mr. Dumaine: I just want to add one point. As we speak, the procedure for appeal is already very long. What you have now is a penalty. With the new bill, you would have no benefit at all. We can expect that the procedure of appeal will still be long. It can take months to settle.

You can be sure that we have spoken to people across the country before coming tonight to this committee to see how the appeal procedures go. We know that as we speak it can take months to go through. Even if you leave with just cause and assuming you have to go through the procedure of appeal, it can take months. While you wait for the procedures to end, you have to turn, in any cases, to welfare programs. Turning to welfare programs means that you first have to sell your house, because there's a limit to the things you can possess on welfare.

Mr. Allmand: Or use your savings.

Mr. Dumaine: Because the procedures are long you can be forced to sell things and at the end you'll discover that you had a just cause to leave. What we are saying is the procedure in itself can be extremely damaging for people across this country.

• 2015

Mr. Allmand: In your brief, on page 1, paragraph 1, you say:

Des milliers d'individus et une centaine d'organismes impliqués dans la défense des droits sociaux et économiques des Canadiennes et Canadiens sont en outre membres de l'ONAP.

If I understand correctly, you have a lot of these advocacy groups in different parts of the country who are members of your national coalition. How many? You say *une centaine*.

Mr. Dumaine: I think it is 110.

Mr. Allmand: That is coast to coast, all over?

Mr. Dumaine: Yes. And 3,000 individual members.

Mr. Allmand: Who have been working in poverty situations.

[Traduction]

Je crois que cela ouvre la porte aux abus. Je ne dis pas que tous les employeurs en profitent, pas du tout. Ce n'est pas ce que je veux dire. Toutefois, certains travailleurs moins bien rémunérés—ceux qui ne sont pas syndiqués—seront beaucoup plus vulnérables à ce genre de choses. On ouvre la porte à ces abus.

M. Allmand: Ceux qui ne sont pas syndiqués ont sans doute encore plus de difficultés à faire appel puisqu'ils ne peuvent pas compter sur l'appui d'un syndicat.

Mme Wallot: Exactement.

M. Allmand: Ils ont de la chance à Montréal. Il y a un groupe, Action Chômage, qui s'est occupé de 800 cas. Il me semblait qu'il y en avait même davantage. Ce groupe aide beaucoup de gens qui ne sont pas syndiqués. Mais il n'y a pas que Montréal. Nous avons entendu cet après-midi des gens de Sept-Îles. Eux n'ont pas Action Chômage. Si vous travaillez dans un atelier, ou si vous êtes serveuse au salaire minimum, ou mal rémunérée, on vous met dehors.

Mme Wallot: C'est exact.

M. Allmand: Vous vouliez dire quelque chose?

M. Dumaine: Je voudrais simplement ajouter une chose. Actuellement la procédure d'appel est déjà très longue. C'est une pénalité. Le nouveau projet de loi ne présente aucune amélioration. La procédure d'appel sera tout aussi longue. Cela peut prendre des mois.

Croyez bien que nous avons consulté des gens dans tout le pays avant de venir ce soir pour leur demander comment se déroule la procédure d'appel. Nous savons qu'actuellement cela peut prendre des mois. Même si vous avez des motifs valables de démissionner, en supposant que vous fassiez appel, vous pouvez en avoir pour des mois. Pendant ce temps souvent, les gens sont obligés de s'adresser à l'assistance sociale. Pour avoir droit à l'assistance sociale, il faut d'abord que vous vendiez votre maison, car il y a des règles sur ce que vous avez le droit de posséder.

M. Allmand: Ou utiliser vos économies.

M. Dumaine: Parce que la procédure est si longue, que l'on peut être amené à vendre ses biens pour s'entendre dire au bout du compte que notre démission était justifiée. Nous soutenons que la procédure elle-même peut être extrêmement préjudiciable pour certaines personnes dans tout le pays.

M. Allmand: À la page 1 de votre mémoire, au paragraphe 1, vous dites:

Thousands of individuals and some one hundred organizations involved in defending the social and economic rights of Canadians, both men and women, are also members of NAPO.

Si j'ai bien compris, de nombreux groupes de défense des droits dans diverses régions du pays sont membres de votre coalition nationale. Combien y en a-t-il? Vous dites *some one hundred*.

M. Dumaine: Je crois qu'il y en a 110.

M. Allmand: Dans toutes les régions du pays?

M. Dumaine: Oui. Et 3 000 particuliers.

M. Allmand: Vous travaillez auprès des gens qui vivent dans la pauvreté.

[Text]

Mr. Dumaine: Yes. And they give money to support and to become members.

Mr. Allmand: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Robitaille.

M. Robitaille: Vous me permettrez de souhaiter la bienvenue et de remercier les témoins. Je précise, dès le départ, que j'ai personnellement beaucoup de respect pour des gens qui s'impliquent activement pour faire en sorte de diminuer la pauvreté à travers le pays. Bien que parfois, comme gouvernement, on puisse donner l'impression de vouloir absolument rendre les gens pauvres, je pense que ce n'est pas tout à fait le cas. On prétend, nous aussi, faire des gestes qui permettent d'éviter que tout le monde finisse par tomber dans la pauvreté.

Mais je dois vous dire dès le départ que j'ai beaucoup de respect pour les organismes qui font le travail que vous faites.

Je vais revenir à votre déclaration de départ lorsque vous disiez que ce que sous-tend ce projet de loi c'est cette philosophie qui développe une perception que ceux qui quittent leur emploi le font pour aller faire du ski. Et vous disiez que la réalité, c'est que ceux qui ont un emploi s'y accrochent, le gardent et travaillent très fort pour le conserver—sur ça, je vous crois—, et que ceux qui n'en ont pas s'en cherchent un, ou ceux qui n'en ont pas, à cause de mises à pied dues à un manque de travail ou de quelque raison que ce soit cherchent activement de l'emploi. Là, je vous crois aussi.

À partir de votre énoncé, je me demande où est réellement le problème parce que, dans le cas de ceux qui ont un emploi et s'y accrochent, je ne vois pas de problème, présentement, par rapport au projet de loi C-113. Et dans le cas de ceux qui s'en cherchent activement et qui n'en ont pas, je ne vois pas de problème non plus par rapport au projet de loi C-113.

De plus, vous me dites que ceux qui quittent leur emploi ne le font pas nécessairement pour aller faire du ski; ils le font parce qu'ils ont des raisons valables. Encore là, je ne vois pas le problème.

Alors, expliquez-moi en quoi le projet de loi C-113, vis-à-vis de ces énoncés, vient frapper si durement des gens qui... Et lorsqu'ils quittent leur emploi avec des raisons valables, il y a quand même 13 raisons valables, dont la 13^e qui dit «toute autre circonstance raisonnable prescrite», ce qui permettra, à toutes fins pratiques, au gouverneur en conseil de rajouter de nouvelles raisons valables au fur et à mesure que la jurisprudence établira de nouvelles circonstances parce que c'est évident qu'on ne peut pas penser à tout. On n'a pas la prétention de détenir la vérité et d'avoir la science infuse.

Expliquez-moi donc parce que j'ai un peu de mal à comprendre. Tout ce que le projet de loi dit, c'est que toute personne qui quitte son emploi sans motif valable... Soyons sérieux, il est évident qu'il ne s'agit pas de la majorité—sur ça, je suis bien d'accord avec vous. Mais entre vous et moi, admettons qu'il y a quand même un petit pourcentage, qui tournerait peut-être autour de 0,5 ou de 1 p. 100 à qui, je pense, ça peut arriver, pour toutes sortes de raisons et dans toutes sortes de circonstances. Et ce pourcentage d'environ 1 p. 100 peut représenter des coûts assez importants au niveau du régime et enlever, ainsi, des revenus à ceux qui en auraient peut-être davantage besoin.

M. Dumaine: Je vais juste faire quelques commentaires préliminaires et je laisserai Claire terminer.

[Translation]

M. Dumaine: Oui. Et ils paient pour devenir membres de notre association et pour l'appuyer.

M. Allmand: Merci.

Le président: Monsieur Robitaille.

Mr. Robitaille: I would like to welcome and thank our witnesses. Let me start by saying that I personally have great respect for people who get actively involved in efforts to reduce poverty throughout the country. Although it seems from time to time that the government is bent on making people poorer, I think that that is not quite true. We also lay claim to certain measures intended to reduce the number of people living in poverty.

However, I repeat that I have great respect for organizations who get involved as you do in this fight against poverty.

I would like to come back to your opening statement where you said that the principles behind this bill promote the idea that those who leave their job do so to have more time for skiing. You went on to say that in fact those who have a job hang on to it and work very hard to keep it—and I do believe you—and that those who do not have a job because they have been laid off or cannot find employment for some other reason do actively look for work. On that, I also believe you.

Based on what you yourself said in your opening statement, I wonder where the problem is because those who do have a job and hang on to it should have no problem under Bill C-113. And those who are actively looking for work but have not found any should not have any problem under Bill C-113.

Furthermore, you tell me that those who leave their job do not necessarily do so because they want more time to go skiing; they quit their job for just cause. There again, I see no problem.

Given those statements, can you then explain to me how Bill C-113 will be extremely damaging for those people who... When they quit their job for just cause... There are 13 just causes listed in the Bill, the 13th of which says "such other reasonable circumstances as are prescribed" which will, to all intents and purposes, allow the governor in council to add to the list of just cause when new circumstances are brought to light in case law. It is obvious that we can anticipate all possible circumstances. We do not pretend to know everything.

I would like you to explain your position which I have difficulty understanding. All the bill says is that any person who quits a job without just cause... Let us be serious. It is obvious that they are not a majority—on that, I quite agree with you. However, let us admit that there is even a small percentage, maybe .5 or 1% who might do so for various reasons and in all kinds of circumstances. These 1% of cases might represent substantial costs for the system and deprive of an income others in greater need.

Mr. Dumaine: I would like to make a few comments in response and then turn the floor over to Claire.

[Texte]

Si vous me demandez, finalement, quel est le problème avec le projet de loi C-113, je vais simplement répéter ce que Claire et moi disions ce matin au ministre des Finances, M. Mazankowski, en consultation prébudgétaire.

Vous dites, par exemple, que le gouvernement ne veut pas nécessairement, évidemment, frapper sur les pauvres de façon intentionnelle et dire: «On est content qu'il y ait des pauvres, on va les maintenir là». Là-dessus je vous crois, ce n'est certainement pas votre intention, quand vous vous levez le matin, de faire ça.

• 2020

Cependant, comment peut-on justifier, par exemple, la baisse de 3 p. 100 dans la prestation introduite dans le projet de loi C-113? Comment peut-on accepter, au Canada—compte tenu des principes de justice sociale—que cette mesure ne soit ressentie que par les personnes qui ne sont pas au maximum du salaire assurable par année, donc les personnes qui vivent certainement près du seuil de pauvreté ou en-dessous du seuil de pauvreté?

Comment peut-on demander à ces gens de supporter encore plus de coupures alors que les gens mieux nantis, eux, vont s'en sortir avec le statu quo? Il me semble que c'est un principe qui est difficile à justifier.

M. Robitaille: Je comprends votre argument. Mais j'ai envie de vous poser une question.

Tout à l'heure, madame a dit qu'on s'approchait de plus en plus des taux ou des conditions qui existent aux États-Unis. Aux États-Unis, c'est 50 p. 100 des prestations. Je vais vous demander comment—je ne le sais pas—les Anglais, au Royaume-Uni, acceptent un taux de 16 p. 100? Comment se fait-il qu'au Japon, les gens acceptent un taux de 48 p. 100? Qu'en Italie, les gens acceptent un taux de 15 p. 100? Qu'en France, les gens acceptent un taux de 59 p. 100?

Si on parle d'un taux de 60 p. 100 pour le Canada, il y avait juste l'Allemagne, finalement, qui nous surpasse à 63 p. 100, mais avec des conditions quand même assez extraordinaires si on regarde les autres conditions.

Et, finalement, même à 57 p. 100, le régime canadien demeure dans le groupe de pays des sept, dans le G7. Et même si on regarde ce qui se passe en Suède—qui, soit dit en passant, est réputée être un modèle en termes de programmes sociaux—, je pense qu'ils sont confrontés à peu près aux mêmes réalités que les nôtres présentement.

Et notre mesure—et c'est bien inscrit dans le projet de loi—n'est prévue durer que deux ans, afin de faire face à une situation conjoncturelle au niveau du déficit du compte de l'assurance-chômage. On ne se leurrera pas.

Est-ce que vous pensez vraiment que nos mesures sont si sévères qu'ils rendent le système canadien injuste à un tel point qu'il n'est plus comparable à tout ce qui peut exister sur le reste de la planète dans des pays qui sont quand même reconnus, jusqu'à un certain point, pour la qualité de leurs programmes sociaux?

Mme Wallot: J'aimerais aussi retourner la question d'une autre façon.

M. Robitaille: Je pensais que j'aurais une réponse.

Mme Wallot: Au niveau du budget de M. Mazankowski, c'était sur les chômeurs qu'on économisait le plus d'argent.

[Traduction]

If you are asking me what is the real problem we see with Bill C-113, when all is said and done, I will only repeat what Claire and I told the Minister of Finance, Mr. Mazankowski, this morning during a pre-budget consultation.

You say, for example, that the government is not necessarily targeting poor people, telling itself: "We're pleased that there are poor people and we will maintain them in poverty". I believe that when you get up in the morning you do not set out intentionally to do just that.

However, how can one justify, for example, the 3% cutback in benefits proposed in Bill C-113? How can one accept it, in Canada, in light of all principles of social justice, that those who will be hardest hit by this measure are those whose income is below the yearly maximum insurable earnings, those who are at or below the poverty level?

How can we ask those people to absorb additional cuts when those who are better off will benefit from the status quo? It seems to me very hard to justify such a principle.

Mr. Robitaille: I understand your point. But it leads me to ask you the following question.

Earlier, you colleague said that we are moving closer and closer to the rates or the conditions that exist in the United States. In the United States, the penalty is 50% of benefits. I would like to ask you—as I personally don't know—how the English in the United Kingdom accept a rate of 16%? How is it that in Japan people accept a rate of 48%? That in Italy, people accept a rate of 15%? That in France, people accept a rate of 59%?

In comparison to a rate of 60% in Canada, only Germany does better with a rate of 63%, but with limits that are quite extraordinary given the other conditions imposed.

And, finally, even at 57%, the Canadian systems remains within the range for G-7 countries. And even if we turn to Sweden which is, let me remind you, touted as a model for its social programs, we find that the situation is quite similar to that in Canada.

Furthermore, this measure, and it is stated clearly in the Bill, will be in place for a two year period in order to reduce the deficit of the unemployment insurance fund. We are not deluding ourselves.

Do you really believe that these measures are so harsh that they make the Canadian system totally unfair compared to those that exist in other countries some of which are praised for the quality of their social programs?

Mrs. Wallot: Allow me to rephrase the question.

Mr. Robitaille: I was expecting an answer.

Mrs. Wallot: Most of the savings listed in Mr. Mazankowski's budget were achieved on the backs of the unemployed.

[Text]

M. Robitaille: Pardon?

Mme Wallot: Où on épargne le plus d'argent, c'est avec les chômeurs—avec les deux mesures. La baisse de 3 p. 100 et la suppression des prestations à ceux qui quittent leur emploi.

M. Robitaille: Avec le gel de salaire des fonctionnaires, on en économise beaucoup. . .

Mme Wallot: Oui, mais un petit peu moins.

M. Robitaille: Pas mal!

Mme Wallot: Si justement on veut s'attaquer au déficit, si on veut vraiment épargner de l'argent, comment se fait-il qu'on n'augmente pas le taux d'impôt pour les gens les mieux nantis au Canada? C'est une autre façon de réduire le déficit au lieu de s'attaquer aux chômeurs. C'est également une autre façon de le voir également. On peut le réduire au niveau des abris fiscaux également. Il y a différentes façons de voir le problème.

Puisque vous parlez de taux de chômage, je pense qu'au Canada, on a un des plus hauts taux de chômage parmi les pays occidentaux. Il faut quand même faire attention. On ne comparera pas. . .

M. Robitaille: Il faut aller en Angleterre et en Italie!

Mme Wallot: Au Japon!

M. Robitaille: Oui, mais pour se comparer au Japon, il faudrait être comme le Japon. Il faudrait s'éduquer comme au Japon et il faudrait se former comme au Japon. Et, là, on pourrait se comparer au Japon.

Mme Wallot: On va en parler, justement. Si on veut se former, je pense qu'il y a quand même, au niveau des dettes, une autre façon d'aller chercher l'argent. Et je pense que c'est inacceptable de frapper encore les gens qui, finalement, sont victimes aussi des transformations économiques.

M. Robitaille: Je voudrais vous poser une question. Je voudrais être bien clair. S'il y a des déclarations, par le passé, qui ont pu faire croire qu'on pouvait penser que l'ensemble des gens qui se retrouvent en chômage le font volontairement, je sais que c'est tout à fait faux.

Mais en fonction de ce faible pourcentage—ce qu'on sait fort bien—, si on est capable de se regarder dans les yeux. . . Je sais fort bien qu'en discutant avec des gens—oui, je suis député, je rencontre 300 à 400 personnes par semaine et on discute—they nous disent tous qu'ils ont tous été témoins, à un moment ou à un autre, au niveau du bien-être social, au niveau de l'assurance-chômage, de petits tours de passe-passe et de petits jeux.

• 2025

Pensez-vous sincèrement qu'il est injuste, finalement, de vouloir exclure des prestations une personne qui, en toute connaissance de cause, décide de quitter son emploi sans en avoir été forcée, sans motif valable? Entre vous et moi, on sait ce qui se passe lorsque les gens veulent retirer leurs prestations d'assurance-chômage et travailler au noir. Les gens nous en parlent sur le terrain, ce n'est pas moi qui l'invente. Ce sont les gens qui me le disent.

Mais pensez-vous sincèrement que c'est si injuste que ça lorsqu'on sait que ce qu'on donne à ces gens, on ne peut pas le donner à d'autres non plus? Et que l'autre solution consiste à augmenter l'ensemble des cotisations de tous les travailleurs et

[Translation]

Mr. Robitaille: I beg your pardon?

Mrs. Wallot: Both cost saving measures announced in the budget hit the unemployed. The 3% reduction and the withdrawal of benefits from those who quit their job.

Mr. Robitaille: The freeze on civil service salaries represents considerable savings. . .

Mrs. Wallot: Yes, but slightly less.

Mr. Robitaille: Not bad!

Mrs. Wallot: If the government truly want to tackle the deficit problem and achieve savings, how is it that it has not raised the income tax rate for those Canadians who are better off? That would be another way of reducing the deficit without attacking the unemployed. It is also a different vision. The government could also remove tax shelters. There are different ways of seeing the problem.

Since you speak of the unemployment rate, I believe that Canada has one of the highest unemployment rates among all western countries. One should be careful. We do not compare. . .

Mr. Robitaille: You should go to England or to Italy!

Mrs. Wallot: To Japan!

Mr. Robitaille: Yes, and to compare ourselves to Japan, we would have to be like Japan. We would have to be as educated as they are in Japan and as well trained. And then, we could compare ourselves to Japan.

Mrs. Wallot: Exactly, let us come to that. If we want better training, I think that there are better ways of fighting the deficit. I believe it is unacceptable to impose this new burden on those who are already the victims of economic restructuring.

Mr. Robitaille: I would like to ask you a question. I would like to be very clear. If we have in the past said things that might lead you to believe that we are convinced that the majority of unemployed people are voluntarily without a job, I know that that is totally false.

But given that small percentage, that we know does exist, if truth be told. . . In discussing this with people—yes, I am a member of Parliament and I meet 300 to 400 people a week and discuss this with them—I know, because they have told me, that they have all become aware, at some time or other, of tricks used to cheat the welfare and unemployment insurance systems.

Do you really think it is unfair to want to deny benefits to those who, with full knowledge of the facts, decide to quit their job without being forced to do so, without just cause? Between you and I, we know what happens when people want to collect their unemployment benefits and work on the side. People tell us about it, I am not making it up. People are telling me this.

Do you sincerely feel that it is so terribly unfair, knowing that what we give to those people we cannot give to others? And that the alternative would be to increase the contribution rate for all Canadian workers? Then just about everybody would

[Texte]

travailleuses du Canada? À ce moment-là on affecterait à peu près tout le monde, quand on sait que 20 cents d'augmentation des cotisations des travailleurs crée en principe, selon les études, environ 30 000 chômeurs de plus.

Parce qu'il y a une réalité aussi; on s'en va sur 8,5 milliards de dollars de déficit dans la caisse d'assurance-chômage. On a beau faire des débats pendant trois ans pour savoir si le système est équitable ou non, il y a une situation ponctuelle à laquelle il faut remédier immédiatement.

Mme Wallot: Très franchement, je pense que s'il y a des gens qui font ça, c'est une infime minorité qui peut le faire.

M. Robitaille: Qui coûte un milliard par année.

Mme Wallot: Parce qu'en ce moment, il y a douze semaines de pénalité déjà. Douze semaines, c'est trois mois. Qui peut se permettre de vivre, de payer son loyer? Ça prend des gens qui sont bien nantis pour se permettre de faire ça! Vous ne trouvez pas?

M. Robitaille: Ah, des gens qui travaillent en-dessous de la table, entre vous et moi, oui, ils peuvent se le permettre!

Mme Wallot: Mais s'ils travaillent en-dessous de la table, je m'excuse, ils n'ont pas droit à des prestations d'assurance-chômage.

M. Robitaille: Ah oui! Vous savez qu'il y en a qui. . .

Mme Wallot: Non, on ne paie pas de prime d'assurance-chômage quand on travaille en-dessous de la table.

M. Robitaille: Monsieur le président. . .

The Chairman: Mr. Robitaille is out of time, but I will allow the witness one last comment.

M. Robitaille: Monsieur le président, je n'ai pas fini, j'ai encore droit à une question. Vous laissez longtemps à monsieur. . . Je voudrais avoir une autre question, monsieur le président, s'il vous plaît. Vous laissez de longs moments à monsieur. . .

M. Samson: Tu rentres dans le temps de ton collègue.

The Chairman: You can get in on a second round, Mr. Robitaille. We've had an indication of a short question for Mrs. Sparrow, and another for Mr. Samson.

M. Samson: La mienne va être courte.

The Chairman: If you'd like to back in after that, you may.

Mr. Robitaille: A very short question, Mr. Chairman.

The Chairman: Is there agreement? One very short question.

M. Robitaille: Vous dites un peu plus loin que les procédures d'appel à l'heure actuelle enregistrent des retards pouvant aller jusqu'à plusieurs mois.

Est-ce que vous êtes au courant que dans 79 p. 100 des cas les appels au Conseil arbitral sont entendus dans les trente jours? Est-ce que pour vous c'est quand même un pourcentage intéressant, 79 p. 100? Mon fils n'a même pas ça à l'école. . .

Mme Wallot: Vous parlez de trente jours, il faut aussi tenir compte du fait que la personne qui fait une demande doit attendre sa décision. Ça peut prendre quelquefois trois semaines, quatre semaines, cinq semaines. Et là, si elle n'est pas d'accord avec la décision il faut qu'elle fasse une demande pour aller en appel.

[Traduction]

feel it and we know that a 20 cent increase in workers contribution translates into approximately 30,000 lost jobs, according to studies.

Because that is also a reality: The unemployment insurance fund will soon have an \$8.5 billion deficit. You can debate for three years to decide whether the system is fair or not, but we are facing a situation that we have to resolve immediately.

Mrs. Wallot: Quite frankly, I think that if there are people who do that, they are a very small minority.

Mr. Robitaille: And they cost us \$1 billion a year.

Mrs. Wallot: Because there already is a 12-week exclusion period. Twelve weeks, that's three months. Who can afford to live, to pay rent? It takes people who have quite a bit to be able to do that! Don't you think so?

Mr. Robitaille: Yes, between you and me, people who get paid under the table, between you and me, can afford that!

Mrs. Wallot: I am sorry, but if they moonlight they are not entitled to unemployment insurance benefits.

Mr. Robitaille: Oh yes! You know that some. . .

Mrs. Wallot: No, you don't pay unemployment insurance contributions if you are being paid under the table.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman. . .

Le président: Le temps de M. Robitaille est écoulé, mais je vais permettre au témoin de faire un dernier commentaire.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I am not finished. I am entitled to one more question. You gave a lot of time to Mr. . . Mr. Chairman, please I would like to have one more question. You have give a lot of time to Mr. . .

Mr. Samson: You are taking time from your colleague.

Le président: Vous aurez un deuxième tour, monsieur Robitaille. M^{me} Sparrow signale qu'elle voudrait poser une question, et M. Samson également.

Mr. Samson: Mine will be very short.

Le président: Si vous voulez poser une question après, vous le pourrez.

M. Robitaille: Une toute petite question, monsieur le président.

Le président: Sommes-nous d'accord? Une toute petite question.

Mr. Robitaille: You say further down that the present appeal procedures can take several months.

Did you know that 79% of the appeals referred to the referees board are heard within 30 days? Do you think that is a good percentage, 79%? My son doesn't even get that in school. . .

Mrs. Wallot: You say that it takes 30 days, but there is also the time waiting for the decision. That can take three, four, five weeks. Then, if you do not agree with the decision you have to ask permission to appeal.

[Text]

M. Robitaille: Devant un juge arbitre.

Mme Wallot: Ça prend encore 30 jours. Une fois que la décision est rendue et qu'on lui envoie ses cartes, là, le temps. . .

M. Robitaille: La question du juge arbitre, ça je vous l'accorde d'emblée, c'est vrai que les délais sont très longs, et soyez assurée qu'on en a pris note.

Mme Wallot: Très bien.

M. Robitaille: Allez-y, monsieur le président.

The Chairman: Mrs. Sparrow.

Mrs. Sparrow: Thank you very much, Mr. Chairman, and I want to welcome our witnesses here.

Mr. Samson: Practise your French.

Mrs. Sparrow: Oh!

Bienvenue à Ottawa. Je m'appelle Barbara Sparrow, d'Alberta, députée de la circonscription de Calgary-Sud-Ouest.

In the year 1983, you can see where insurable earnings are \$385 and average earnings are \$384, so they're just about equal. What's happened since 1983, utilizing the eight-year rolling average that is built into the system, and the figures are adjusted every calendar year, you come up to 1993 showing \$745 for maximum insurable earnings and average earnings are I think \$567.

With regard to the reduction from 60% to 57% that I think Mrs. Wallot spoke to, it's not so much a reduction as capping the increase from the year before. If you look across the country from area to area, a great many if not most people have taken either a freeze or a cut in wages. So actually what is happening is that you get your 4.9% increase, but then we are capping it, so we roll it back from 60% to 57%.

• 2030

Do you not think that other people throughout society in Canada with regard to job-sharing, cutting their salaries, freezing their salaries. . . indeed, we could do that with the 1993 year UI payments to stop this spread where we're going into such a deficit? You don't read me?

Mr. Dumaine: Yes. Your question would be. . . ?

Mrs. Sparrow: My question is that one of your concerns with the bill is that the benefits are going to be reduced from 60% to 57%. The problem is how much the maximum insurable earnings have increased since 1983, which has caused us to get into this huge deficit between average earnings and the maximum insurable earnings, and so what we're doing is we're not quite, but almost, capping it at last year's rate.

The increase is 4.9%, and we are backing it off by 3% as of April 4, 1993, if this bill goes through. So the question is most other people across the country are either taking a freeze in salary, a cut in salary, or indeed are job-sharing, and this is what we're doing with this particular program.

Mr. Dumaine: Okay, but what you want to get at is you don't want to have a gap between the maximum insurable earnings and the average earnings—you think the difference between the two is too high?

[Translation]

Mr. Robitaille: To an arbitrator.

Mrs. Wallot: That takes another 30 days. Then, when that decision is given, and you get your papers, there is. . .

Mr. Robitaille: I will grant you that the delays are very long at the arbitrator's stage, and rest assured that we have taken note.

Mrs. Wallot: Very well.

Mr. Robitaille: Go ahead, Mr. Chairman.

Le président: Madame Sparrow.

Mme Sparrow: Je vous remercie, monsieur le président. Permettez-moi de souhaiter la bienvenue aux témoins.

M. Samson: Essayez en français.

Mme Sparrow: Oh!

Welcome to Ottawa. I am Barbara Sparrow, I come from Alberta, and I represent the riding of Calgary Southwest.

En 1983, on constate que la rémunération assurable était de 385\$ et la rémunération moyenne de 384\$; elles étaient donc à peu près égales. Depuis 1983, si l'on prend la moyenne mobile sur huit ans que prévoit le système, et si l'on ajuste les chiffres pour chaque année civile, on obtient, pour 1993, un maximum de rémunération assurable de 745\$ et un salaire moyen de 567\$, si je ne m'abuse.

En ce qui concerne la réduction de 60 p. 100 à 57 p. 100, dont a parlé Mme Wallot, me semble-t-il, ce n'est pas tant une réduction qu'un plafonnement de l'augmentation de l'année précédente. Dans tout le pays, bien des gens, sinon la majorité, ont vu leurs salaires gelés ou réduits. Ce que nous avons fait ici, c'est d'accorder une augmentation de 4,9 p. 100, mais elle est plafonnée, et nous ramenons les prestations de 60 à 57 p. 100.

Puisque dans la société canadienne, les gens doivent partager des emplois, accepter des réductions ou des gels de salaire. . . ne pensez-vous pas que nous pourrions, en ce qui concerne les prestations d'assurance chômage pour l'année 1993, essayer de limiter ces dépenses qui entraînent pareil déficit? Vous ne me suivez pas?

M. Dumaine: Oui. Quelle est votre question?

Mme Sparrow: Vous vous inquiétez, notamment, de ce que le projet de loi propose de réduire les prestations de 60 p. 100 à 57 p. 100. Mais il est un fait que le maximum de rémunération assurable a beaucoup augmenté depuis 1983, et c'est ce qui a entraîné cet écart énorme entre le salaire moyen et le maximum de rémunération assurable; par la mesure que nous proposons, nous arrivons presque, mais pas tout à fait, à le limiter au niveau de l'an dernier.

Il y a eu une augmentation de 4,9 p. 100, et si ce projet de loi est adopté, nous enlèverons 3 p. 100 à compter du 4 avril 1993. Alors, puisque la plupart des gens doivent accepter un gel ou une réduction de leur salaire, ou doivent même partager leur emploi avec quelqu'un d'autre, nous avons pris cette mesure avec ce programme.

M. Dumaine: Bon, mais vous voulez donc dire que vous souhaitez éliminer cet écart entre le maximum de rémunération assurable et le salaire moyen; vous trouvez que l'écart est trop important?

[Texte]

Mrs. Sparrow: If you look at the rate at which your maximum insurable earnings have grown in the last ten years—

Mr. Dumaine: Yes, okay, that's one thing. You might want to work on this difference, but the fact of the matter is that with the two measures you have the status quo for people. . . Let's go right to the point. If you're rich, you have a freeze in your benefits from UI. If you're poor, you have a cut of 3% right away. Maybe you want to work on this difference between these two sets of data, but what I want to say is—

Mrs. Sparrow: Which is changing the eight-year ruling average or the formula of how we got there.

Mr. Dumaine: Yes, you might want to work on that, but you have to realize that while you're working on that, the reality for Canadians, as we speak, is that if you're rich, it's a freeze; if you're poor, it's a cut. And that's one philosophy that is hard to justify in a sense.

Mr. Samson: That's right. The poor pay.

Mrs. Sparrow: You'd almost want it prorated. I don't know how you say prorated in French. Prorated the opposite way—

Mr. Dumaine: Yes, but you see what I want to—

Mrs. Sparrow: Yes. You don't want to affect the lower-income people and you would rather see the upper-income people—

Mr. Dumaine: What I want to say is that it's hard to believe that to achieve cuts in UI you're going to force poor people to have a more important burden on their shoulders than the rich people.

Mrs. Sparrow: Well, 3% is 3%.

Mr. Dumaine: Yes, 3% is 3%, but the fact of the matter is—

Mrs. Sparrow: No, wait a minute. You got back to people who had arranged their lives or their living to pay their mortgage and keep their son in university, when you were speaking to Dr. Walker. So 3% is 3%.

Mr. Allmand: I'm totally up to leaving it as it is. I wouldn't cut it at all.

Mr. Dumaine: Yes, but that can mean, as we say in paragraph 19 of our brief, where we explain this, that for a woman living with two children this 3% can mean \$700 less for a year.

Mrs. Sparrow: Specifically a single woman, or a single parent, let me put it that way.

Mr. Dumaine: Yes, because most of the people who we represent are single mothers—

Mrs. Sparrow: I wouldn't challenge you on that, because they have a tough time.

Mr. Dumaine: Yes, I know, but that's the one fact we have deep concerns about.

The Chairman: It's your question, Mr. Samson.

Mr. Samson: There is a social cost when we start cutting people's incomes. People who experience UI cuts and employees caught in unsatisfying or abusive work situations will be more susceptible to physical or psychological illness and more prone

[Traduction]

Mme Sparrow: Si l'on considère le rythme auquel le maximum de rémunération assurable a augmenté au cours des 10 dernières années.

M. Dumaine: Oui, d'accord, c'est une chose. Il faudrait peut-être réduire cette différence, mais le fait est qu'avec ces deux normes, vous aboutissez au statu quo pour ceux. . . Venons-en au fait. Si vous êtes riches, vos prestations d'assurance chômage, sont gelées. Si vous êtes pauvres, vous aurez immédiatement une réduction de 3 p. 100. Vous voulez peut-être vous attaquer à l'écart entre ces deux rémunérations, mais pour ma part. . .

Mme Sparrow: En changeant la formule de la moyenne mobile de huit ans qui nous a amenés dans cette situation.

M. Dumaine: Oui, c'est peut-être une chose à régler, mais il faut vous rendre compte que la réalité, pour les Canadiens, C'est que les riches verront leurs prestations gelées et les pauvres subiront une réduction. C'est difficile à justifier.

M. Samson: C'est exact. Ce sont les pauvres qui paient.

Mme Sparrow: Il faudrait presque répartir au prorata. Je ne sais pas comment on dit cela en français. Un prorata inverse. . .

M. Dumaine: Oui, mais ce que je veux. . .

Mme Sparrow: Oui, vous ne voulez pas que cela frappe les travailleurs à faible revenu, et vous préféreriez que les mieux rémunérés. . .

M. Dumaine: Ce que je veux dire, c'est que j'ai du mal à croire que pour réduire l'assurance chômage, vous allez imposer un fardeau plus lourd aux pauvres, qu'aux riches.

Mme Sparrow: 3 p. 100, c'est 3 p. 100.

M. Dumaine: Oui, 3 p. 100 c'est 3 p. 100, mais il est un fait que. . .

Mme Sparrow: Un instant! Vous parliez des gens qui s'étaient organisés pour pouvoir payer leurs hypothèques, payer les études universitaires de leurs fils, lorsque vous parliez à M. Walker. Donc 3 p. 100 c'est 3 p. 100.

M. Allmand: Je serais tout à fait prêt à le laisser tel quel. Je ne proposerais aucune diminution.

M. Dumaine: Oui, mais comme nous le disons au paragraphe 19 de notre mémoire, nous abordons cette question, pour une femme avec deux enfants, ces 3 p. 100, peuvent se traduire par 700\$ de moins par an.

Mme Sparrow: Plus précisément, dans le cas d'une femme seule, ou d'un parent seul, plutôt.

M. Dumaine: Oui, car la plupart des gens que nous représentons sont des mères seules. . .

Mme Sparrow: Je ne vous contredirais pas là-dessus, car elles ont la vie dure.

M. Dumaine: Oui, je le sais, mais c'est une des choses qui nous préoccupe beaucoup.

Le président: C'est votre tour, monsieur Samson.

M. Samson: Quand on s'attaque au revenu des gens, il faut s'attendre à payer un coût sur le plan social. Les gens qui voient leurs prestations d'assurance chômage réduites, et les travailleurs qui sont mécontents ou exploités au travail sont plus

[Text]

to social problems such as substance abuse, criminal activity—sometimes to support themselves—marital problems, and violence in the home. And our taxes are going to pay the price, including an astronomical cost of institutional care, jails, hospitals, mental health treatment, women's shelters and child welfare. Do you agree with that statement?

• 2035

Mrs. Wallot: Well, I do agree.

Mr. Samson: Can you expand on it maybe?

Mrs. Wallot: When people find themselves in poverty, the level of stress brings a lot of anxiety. It's very hard. In fact I have a master's degree in social work and I know lots of social workers even though I'm not working directly in the field right now. The people I know have seen, for about two or three years, the number of clients increasing so quickly. It's just incredible. So many people have lost their jobs. There are so many more stressful situations within the family and violence is rising. Naturally, there's a great cost to it.

I myself think that the best thing would be for all Canadians to have jobs. However, that's not what's going on. I don't think we should put the burden of the effect of the transformation of the market onto those who are powerless in society or those who may find themselves losing their house or losing just about everything they own if they don't find a job pretty fast.

I met people when I was working as a welfare advocate who had been working and lost their jobs. One of them had lost his house on the West Island in Montreal. I had to tell him that he had to separate from his wife if he wanted her to receive support from welfare. He had no other choice.

Mr. Samson: It's pretty sad.

Mrs. Wallot: I saw someone who became homeless too. He had to place his child with the youth protection service. He lost everything. There are cases where, especially when they own a house, they're not allowed to go on welfare because of the value of the house. What do you do when all your savings are gone and you can't find a job? You're stuck. You lose everything.

M. Samson: Donc, c'est un projet de loi qui est mal visé.

Mme Wallot: Très mal visé.

M. Samson: Merci.

The Chairman: Thank you very much for your presentation. It was very thoughtful and very well presented. It also focused in on a specific topic that has been referred to by others but not in as much depth.

We may not be quite as exciting or have the profile of Mr. Mazankowski, but we have appreciated your input as much as I'm sure he appreciated it this morning. Thank you.

Mr. Dumaine: We appreciate it.

The Chairman: If the committee would like to take a two-minute break please, then we will invite Mr. Easter from the National Farmers' Union to take a place.

[Translation]

vulnérables physiquement et psychologiquement et sont plus susceptibles d'avoir des problèmes sociaux tels l'abus de substances, la criminalité—parfois pour survivre—les problèmes conjugaux et la violence au foyer. Et c'est sur le plan de nos impôts que nous en verrons les conséquences, notamment à cause du coût astronomique des séjours en établissement, prisons, hôpitaux, soins de santé mentale, abris pour femmes, aide à l'enfance. Partagez-vous ce point de vue?

Mme Wallot: Oui.

M. Samson: Pouvez-vous nous en dire plus long?

Mme Wallot: La pauvreté provoque un stress qui est cause d'une profonde angoisse. C'est très dur. J'ai une maîtrise en travail social, et je connais beaucoup de travailleurs sociaux, même si je ne travaille pas directement dans ce domaine actuellement. Depuis deux ou trois ans, ces gens-là ont vu leur clientèle augmenter très rapidement. C'est incroyable. Beaucoup ont perdu leur emploi. Les tensions augmentent dans les familles et la violence s'ensuit. Bien entendu, le coût est énorme.

Personnellement, j'estime que l'idéal serait que tous les Canadiens aient du travail. Toutefois, ce n'est pas le cas. Je ne crois pas que nous devions imposer le fardeau des transformations du marché aux plus faibles ou à ceux qui risquent de perdre leur maison, ou à peu près tout ce qu'ils possèdent, s'ils ne trouvent pas très vite du travail.

Lorsque je travaillais à la défense des droits des assistés sociaux, j'en ai rencontré qui avaient perdu leur emploi. Un type avait perdu sa maison dans l'ouest de Montréal. J'ai été obligé de lui dire que pour recevoir des prestations d'assistance sociale il devait se séparer de son épouse. Il n'avait pas le choix.

M. Samson: C'est bien triste.

Mme Wallot: J'ai aussi vu quelqu'un qui a perdu son logis. Il a dû confier son enfant à un service de protection de la jeunesse. Il a tout perdu. Dans certains cas, surtout quand on est propriétaire d'une maison, on n'a pas droit à l'assistance sociale. Que peut-on faire quand on a épuisé toutes ses économies et qu'on ne trouve pas de travail? On est coincé. On perd tout.

Mr. Samson: So this bill is poorly targeted.

Mrs. Wallot: Very poorly targeted.

Mr. Samson: Thank you.

Le président: Je vous remercie de votre exposé, très profond et bien présenté. Vous vous êtes concentré sur un sujet que d'autres ont également abordé, mais en moins de détail.

Nous sommes peut-être moins intéressants que M. Mazankowski, mais nous avons apprécié votre contribution autant qu'il a pu l'apprécier ce matin. Je vous remercie.

M. Dumaine: Nous vous remercions.

Le président: Si vous le voulez bien, nous allons prendre deux minutes de pause avant d'entendre M. Easter, du Syndicat national des cultivateurs.

[Texte]

[Traduction]

● 2039

● 2043

The Chairman: It's a pleasure to welcome Mr. Wayne Easter, who is a member and past president of the National Farmers' Union. We are changing gears and are going to be looking at the subject of transportation now.

Mr. Easter, have you made a presentation before a legislative committee of Parliament before?

Mr. Wayne Easter (Past President, National Farmers' Union): Yes, a good many.

The Chairman: Okay. Then you are well familiar with the routine. We would then invite you to make whatever introductory comments you'd like to make, then we'll open the floor for questioning.

Mr. Easter: Thank you, Mr. Chairman. Raye-Anne Briscoe was supposed to attend with me, but there's a bit of a snowstorm in the Ottawa Valley and she didn't make it.

First, I regret the fact, Mr. Chairman, that we do not have a written brief. However, the notice was given to us late last night, with the result that I'll have to go by some scattered notes I have prepared. I have tabled with you, however, a paper entitled "Transportation Notes" that was prepared by our former executive secretary and I will refer to that paper in some detail a bit later.

With respect to Bill C-113, my remarks will be directed mainly at part III of the bill, the transportation subsidy section. However, I want to indicate to you that on the unemployment aspect of the bill we support the Canadian Labour Congress position that was tabled with you this afternoon. In fact I will conclude my remarks tonight by saying that the NFU requests, as the CLC did, that the bill be withdrawn.

● 2045

I want to point out, Mr. Chairman, that we not only believe the bill should be withdrawn for the reasons the Canadian Labour Congress outlined this afternoon and I will outline tonight on the transportation component, but as much because of the concept of public policymaking that is occurring in the essence of this bill itself.

This bill, from our perspective, pursues a piecemeal expenditure restraint approach without delving into policy as a whole. As a result, in the long run it could prove disastrous for the country. Regardless of the policy, be it unemployment, transportation, or some other policy, these changes which to you people on the surface in terms of expenditure reduction may seem small could in fact destroy the original intent of those all-encompassing policies without you, as committee members, really being fully aware of it. If the government wants to deal with unemployment or with transportation, then do it under the original acts so that the whole aspect relative to the policy approach can be determined.

Le président: J'ai le plaisir d'accueillir M. Wayne Easter, membre et ancien président du Syndicat national des cultivateurs. Nous allons changer de sujet pour parler maintenant de transport.

Monsieur Easter, avez-vous déjà fait un exposé devant un comité législatif?

M. Wayne Easter (président sortant, Syndicat national des cultivateurs): Oui, en fait plusieurs.

Le président: Oui. Vous savez donc comment cela se passe. Vous pouvez faire une déclaration liminaire si vous le souhaitez, et nous passerons ensuite aux questions.

M. Easter: Je vous remercie, monsieur le président. M^{me} Raye-Anne Briscoe devait m'accompagner, mais à cause de la tempête de neige qui sévit dans la vallée de l'Outaouais elle n'a pu venir.

Tout d'abord, monsieur le président, je suis désolé de ne pas avoir de mémoire écrit. Comme nous n'avons été prévenus qu'hier soir, je n'ai que quelques notes. J'ai cependant déposé un document intitulé «Transportation Notes», qui avait été préparé par notre ancien secrétaire exécutif et dont j'ai l'intention de reparler en détail plus tard.

En ce qui concerne le projet de loi C-113, je m'en tiendrai principalement à la partie III, qui traite des subventions au transport. Toutefois, je tiens à vous dire d'emblée qu'en ce qui concerne la partie touchant l'assurance-chômage, nous appuyons la position qu'a présentée cet après-midi le Congrès du travail du Canada. Je conclurai d'ailleurs mon intervention de ce soir en disant que le SNC demande, à l'instar du CTC, le retrait du projet de loi.

Sachez, monsieur le président, que nous croyons que le projet de loi doit être retiré non seulement pour les raisons que le Congrès du travail du Canada vous a exposées cet après-midi et pour celles dont je vous ferai part ce soir en ce qui a trait aux dispositions relatives au transport, mais également en raison de la méthode d'élaboration des politiques gouvernementales qui est au coeur même de ce projet de loi.

À notre avis, le gouvernement tente, par ce projet de loi, de réduire ses dépenses en adoptant une méthode brique-et-de-broc au lieu d'examiner l'ensemble de la politique. Par conséquent, à long terme, cette mesure pourrait se révéler désastreuse pour le pays. Peu importe la politique en cause, que ce soit le chômage, les transports ou autre chose, ces changements qui, à première vue, peuvent sembler avoir peu de conséquences dans le cadre d'un plan de réduction des dépenses pourrait en fait aller totalement à l'encontre de ces politiques de vaste portée, sans que vous, les membres du comité, en soyez pleinement conscients. Si le gouvernement veut prendre des mesures à l'égard du chômage ou des transports, qu'il le fasse en modifiant les lois pertinentes pour que l'on puisse examiner leurs répercussions sur l'ensemble de la politique.

[Text]

With all due respect, Mr. Chairman, I think we must get back to building a country on a clear-cut policy approach rather than what we believe to be the case, tearing it apart piece by piece with this approach.

On transportation specifically, Bill C-113 is not only deficit reduction. The bill actually violates—and I underline that—the commitments made in the Western Grain Transportation Act to pay the Crow benefit to producers in perpetuity. This bill will, without a doubt, drive more farmers into bankruptcy by increasing their transportation costs. The bill seriously erodes public investment in our future and will jeopardize somewhat our ability to compete in the export grains market.

Let us first examine the record. I reviewed this afternoon the transcripts from Monday, March 8, and there are a couple of things I want to point out from those transcripts. They relate not to what some of the government representatives told you but more so to what they did not tell. I refer in that transcript to Mr. Doug Wyatt, who represented the Department of Finance.

In the transcript he said:

The calculation is based on a concept called the government commitment, which is defined in the act as the total of the Crow benefit plus the cumulative government share of cost changes since the Crow benefit was established at \$658.6 million.

As of 1991, that figure is substantially higher. It is actually \$720 million, and cut-backs will be more serious than they look on the surface there.

As well, Mr. Wyatt did not indicate to you the amount of increases, and serious increases, in transportation costs that farmers have faced since the Crow statute was changed and the Western Grain Transportation Act came into being in 1983. In 1983-84, the farmer's share of transportation costs were \$4.87 a tonne. In 1991-92, they were \$11.07 and are proposed in 1992-93 to be \$11.98. That is a whopping 227% increase over that period of time, an increase of 28.4% on average per year. It is no wonder that farmers are in difficulties. They cannot withstand those kinds of costs.

If you take that a step further and look at this 10% reduction—and it is really hard in the bill to figure out what the 10% reduction is on—I believe that figure will increase the farmer's share of freight somewhere between \$2 and \$2.50 a tonne, which again is another substantial cost that farmers can ill afford. I just want to point that out to you, because I think it is important that you have all the facts before you.

• 2050

As well, Mr. McElman in his presentation said that “the changes to the Western Grain Transportation Act is a matter that was under discussion”, and he goes on to say that this discussion is being led by the Department of Agriculture. Well,

[Translation]

Sauf votre respect, monsieur le président, je pense que nous devons bâtir notre pays par des politiques claires comme nous le faisons dans le passé plutôt que de le déchirer pièce par pièce comme cela nous semble être le cas en l'occurrence.

Les dispositions du projet de loi C-113 relatives au transport n'auront pas seulement pour effet de réduire le déficit. En fait le projet de loi viole—et j'insiste sur ce mot—viole les engagements pris dans la Loi sur le transport du grain de l'Ouest de verser à perpétuité la subvention du Pas du Nid-du-Corbeau aux producteurs. Il ne fait aucun doute que ce projet de loi acculera d'autres agriculteurs à la faillite en faisant augmenter leurs coûts de transport. Ce projet de loi minera sérieusement l'investissement public dans notre avenir et compromettra dans une certaine mesure notre compétitivité sur le marché d'exportation des céréales.

Examinons d'abord les pièces du dossier. Cet après-midi, j'ai lu le procès-verbal de la séance du lundi 8 mars et j'ai relevé un certain nombre de choses que j'aimerais vous signaler. Il s'agit, non pas tellement de ce que certains fonctionnaires vous ont dit, mais plutôt de ce qu'ils ne vous ont pas dit. Je vous renvoie au témoignage de M. Doug Wyatt, qui représentait le ministère des Finances.

D'après le procès-verbal, il a dit:

Le calcul est fait à partir de ce qu'on appelle l'engagement financier de l'État, que la loi définit comme le total de la subvention du Nid-de-Corbeau et de la part totale de l'État dans la variation des coûts depuis que la subvention du Nid-de-Corbeau a été fixée à 658 600 millions de dollars.

Déjà en 1991, ce chiffre était beaucoup plus élevé. Il était en fait de 720 millions de dollars et les réductions seront donc plus sérieuses qu'elles ne le semblent à première vue.

En outre, M. Wyatt ne vous a pas dit le montant des augmentations, et des augmentations importantes, des coûts de transport que les agriculteurs ont subi depuis que la Loi sur la subvention du Nid-du-Corbeau a été modifiée et depuis que la Loi sur le transport du grain de l'Ouest est entrée en vigueur, en 1983. En 1983-1984 la part des agriculteurs dans les coûts de transport était de 4,87\$ la tonne. En 1991-1992, cette part était de 11,07\$ et on propose de les porter à 11,98\$ en 1992-1993. Il s'agit là d'une augmentation énorme de 227 p. 100 pendant cette période, soit une augmentation de 28,4 p. 100 par année. Il n'est pas étonnant que les agriculteurs soient en difficulté. Ils ne peuvent pas assumer des coûts de cet ordre.

Si je pousse cette analyse un peu plus et que je tiens compte de cette réduction de 10 p. 100 prévue dans le projet de loi—il est très difficile de déterminer à quoi s'applique cette réduction—je crois que la part des frais de transport des agriculteurs augmentera de l'ordre de 2 à 2,50\$ la tonne, un autre coup considérable que les agriculteurs n'ont pas les moyens d'assumer. Je tenais à vous signaler cela, car je crois qu'il est important que vous connaissiez tous les faits.

En outre, lors de sa comparution, M. McElman, vous a dit que «il y a eu des discussions sur les modifications proposées à la Loi sur le transport du grain de l'Ouest», puis il ajoute que ces discussions ont lieu sous l'égide du ministère de

[Texte]

what he didn't tell you is, yes, that's true, and when I go through these transportation notes briefly you will see the kinds of discussions that have been going on. Agriculture Canada, the Department of Transport, and Grains and Oilseeds have been pushing against farmers' wishes to change the Crow benefits for years.

In a series of discussions called "Transportation Talks" held across western Canada last year—and I just don't recall the number that were held, but it was close to 100, or a little over—in which the process was highly manipulated to end up with the result of promoting Crow change, the results were the opposite. Farmers in Saskatchewan indicated at those meetings that 90% are in favour of retaining the Crow benefit as currently paid; in Manitoba, 66% as currently paid; and in Alberta, about 52% as currently paid.

At that Saskatoon demonstration that was held about a month ago, with approximately 13,000 farmers present, they indicated very clearly that they want the Crow benefit to remain as currently paid, including not having any cut-backs, as proposed in this bill.

So I just want you to be aware of those facts.

Now, please, as a committee, understand what this reduction to 90% of the aggregate expenditures under the Western Grain Transportation Act really means to producers. It's difficult to understand if you're not involved in the grain industry or in western grain transportation issues.

I'll just explain it this way. The price of grain is basically established at export position and that price doesn't change. Thunder Bay and Vancouver are the points. Basically, the export position price is based on what's going on in the world market.

So the price the farmer receives at the farm gate or at the elevator position in the prairie region is reached by taking the export position of grain, subtracting all the costs through the system back to the farm gate, including elevation, dockage, and so on, but the key component we're dealing with here is transportation.

So if you go with this expenditure reduction you really increase the farmer's share of the freight rate, which decreases that individual's price of grain. As you should certainly be aware from the press, the price of grain is already so low that farmers are being driven out of business.

Now, also consider that this money that is lost to that farmer at the elevator position is money lost to the community. It's money that would spin into the community in terms of groceries, banking, farm equipment, and so on. So there's a tremendous loss to the economy in terms of those increased freight rates to the farmer and lower returns as a result.

I have to ask the question, Mr. Chairman, does the government honestly believe the country can afford to have more farmers driven into bankruptcy? That will be the consequences of this particular policy decision.

[Traduction]

l'Agriculture. C'est vrai—et lorsque je vous expliquerai rapidement ces notes sur les transports, vous verrez la nature de ces discussions—mais ce qu'il ne vous a pas dit c'est qu'Agriculture Canada, le ministère des Transports, la Direction générale des céréales et des oléagineux s'efforcent depuis des années de faire modifier la subvention du Pas du Nid-du-Corbeau contre la volonté des agriculteurs.

Lors d'une série de discussions sur les transports, qui ont eu lieu dans l'Ouest canadien, l'an passé—j'oublie combien il y en a eu exactement, mais c'était près de 100, ou un peu plus—au cours duquel le processus a été très manipulé de manière à promouvoir la modification de la subvention du Pas du Nid-du-Corbeau, alors que le ton des discussions était tout autre. Les agriculteurs des Saskatchewan ont indiqué lors de ces rencontres, que 90 p. 100 d'entre eux étaient pour le maintien de cette subvention à son niveau actuel; au Manitoba, ils étaient 66 p. 100 à dire la même chose, et 52 p. 100 en Alberta.

Lors de la manifestation de Saskatoon, il y a un mois environ et à laquelle ont participé environ 13 000 agriculteurs, ceux-ci ont indiqué très clairement qu'ils voulaient que la subvention du Pas du Nid-du-Corbeau reste au niveau actuel, et ne soit pas réduite tel que proposé dans ce projet de loi.

Je tenais simplement à ce que vous sachiez ces faits.

Maintenant, en tant que comité il faut que vous compreniez quel effet cette baisse à 90 p. 100 des dépenses totales en vertu de la Loi sur le transport du grain de l'Ouest aura réellement sur les producteurs. C'est difficile à comprendre pour quelqu'un qui ne fait pas partie de l'industrie des céréales ou qui n'est pas touché par les questions de transport du grain de l'Ouest.

Je vais vous l'expliquer. En gros, le prix des céréales est établi pour l'exportation et ce prix ne change pas. Les prix sont établis à Thunder Bay et à Vancouver. Le prix à l'exportation est en général fondé sur la conjoncture du marché mondial.

Pour déterminer le prix que l'agriculteur des Prairies touchera à la ferme ou au silo, il faut soustraire du prix à l'exportation tous les coûts encourus entre la ferme et le point de sortie, y compris l'ensilage, le nettoyage des impuretés, etc., mais la composante essentielle c'est le coût du transport.

Donc, si cette mesure de réduction des dépenses est adoptée, elle aura pour résultat de faire augmenter la part des coûts de transport assumés par les agriculteurs et de réduire le prix que chacun d'entre eux touche pour ses céréales. Vous avez certainement appris dans la presse que le prix des céréales est déjà si faible que les agriculteurs sont obligés d'arrêter de produire.

Vous ne devez pas oublier non plus que cet argent que perd l'agriculteur au moment de l'ensilage est de l'argent perdu pour toute la collectivité. Cet argent circulerait dans la collectivité pour l'achat d'aliments, de services bancaires, de matériel agricole, etc.. Si les coûts de transport des agriculteurs augmentent et que leur revenu diminue de ce fait, ce sera une perte énorme pour l'économie.

Monsieur le président, je me demande si le gouvernement croit sincèrement que le pays peut se permettre d'acculer d'autres agriculteurs à la faillite? C'est l'effet qu'aura cette décision politique.

[Text]

I refer you now, Mr. Chairman and committee members, to the committee notes. I think it would be useful in terms of your deliberations if I just make a few points with respect to the blue section in that particular paper. You have to understand the historical significance of transportation and of where we're at in terms of the Crow benefit issue, which the Western Grain Transportation Act will affect through these changes.

The introduction: Railway transportation has always been a central requirement for prairie agriculture. In its earliest stages of development the concept of a transnational railway was regarded as absolutely essential to the building of Canada and to linking its parts from east to west. The CPR was an instrument of national policy, a nation builder vital to the settlement of the west, and a defence against the undue political intrusion of the United States and the potential integrating of British Columbia into the United States republic.

● 2055

Just over 100 years after the completion of the CPR, Canada is again confronted by potential economic integration into a North American trading area in which the railway systems will play an aggressive and major role.

The purpose of this paper is to provide a brief review of where we are today and how we got there and a glimpse of the future. I don't intend to read all these points; I just want to highlight a few. But I would suggest that you review it if you get an opportunity.

Turning to page 2 of that paper, at the bottom of the page, you will find the heading "Some Basic Facts Relating to Grain Freight Rates".

Point 1: In 1897 the CPR signed an agreement with the federal government and the Government of British Columbia to build a 300-mile rail line from Lethbridge, Alberta, to Nelson, B.C. The company was paid a subsidy of \$3.4 million and granted 3.75 million acres of land.

Point 2: In exchange, the company agreed to lower rates on grains and flour moving to the Lakehead and on 13 commodities westbound from central Canada, such as agricultural equipment and settlers' necessities.

The mineral rights the company received on this newly acquired land included rich coal-bearing deposits in southeastern B.C., and those are being mined to this day by its subsidiary, Fording Coal. Revenues in 1991 were \$428.5 million.

Point 5: In 1903 CP reduced its grain shipping rates to the Lakehead by one-third to meet the competition from the Canadian Northern Railway, which had an agreement with the Manitoba government for rates less than the Crow rate. The company eventually became CN, combined with a number of railways. Rates remained at that level until 1918, at which time the railways requested a rate increase.

[Translation]

Je vous demanderais maintenant, monsieur le président et membres du comité, de prendre les notes que nous vous avons remises. Je pense qu'il serait utile pour vos délibérations que je fasse quelques observations sur les pages bleues de ce document. Vous devez comprendre l'importance historique des transports et de la subvention du Pas du Nid-du-Corbeau, qui sera touchée par les modifications proposées à la Loi sur le transport du grain de l'Ouest.

L'introduction. Le transport ferroviaire a toujours été une condition essentielle à l'agriculture dans les Prairies. Dès les toutes premières étapes de la construction du chemin de fer transnational, on croyait qu'il était absolument essentiel pour bâtir le Canada et lier toutes ces régions de l'Est à l'Ouest. Le Canadien Pacifique était un instrument de politique nationale; il a aidé à bâtir ce pays; il a joué un rôle vital dans la colonisation de l'Ouest. Il nous a protégé contre une intrusion politique induite de la part des États-Unis et contre le risque de l'intégration de la Colombie Britannique à la république américaine.

Un peu plus d'un siècle après la fin de l'établissement du réseau de CP, le Canada est encore une fois confronté à l'éventualité d'une intégration économique à une zone commerciale nord-américaine dans laquelle les réseaux ferroviaires vont jouer un rôle considérable.

Ce document a pour but de vous exposer sommairement la situation actuelle et son historique, et de vous donner un aperçu de l'avenir. Je n'ai pas l'intention de le lire au complet, seulement de vous en présenter les points saillants. Je vous suggère toutefois de l'examiner si vous en avez l'occasion.

Au bas de la page 2 du document, on cite «Certains faits fondamentaux relativement aux tarifs du transport du grain».

Premièrement, en 1897, le CP a signé avec le gouvernement fédéral et celui de la Colombie-Britannique une entente dans laquelle il s'engageait à construire une voie ferrée de 300 milles en Alberta, et Nelson, en Colombie-Britannique. On a versé une subvention de 3,4 millions de dollars à la société qui a également reçu 3,75 millions d'acres de terre.

Deuxièmement, la société a accepté en échange de réduire les tarifs pour le grain et la farine transportés jusqu'à la tête des Grands Lacs, et pour 13 autres denrées en provenance du centre du Canada à destination de l'Ouest, notamment le matériel aratoire et tout ce qui était indispensable aux colons.

La société a aussi acquis les droits miniers sur ces terrains qui recelaient notamment des dépôts de charbon dans le sud-est de la Colombie-Britannique. Il y a d'ailleurs des mines qui sont encore exploitées par une filiale, la Fording Coal dont les revenus en 1991 ont été de 428,5 millions de dollars.

Point 5: en 1903, le CP a réduit d'un tiers ses tarifs pour le transport du grain à la tête des Grands Lacs en vue de résister à la concurrence du Chemin de fer canadien du Nord, lequel avait convenu avec le gouvernement du Manitoba des tarifs inférieurs à ceux du Nid-du-Corbeau. Ce chemin de fer a fusionné avec plusieurs autres pour devenir plus tard le CN. Les tarifs n'ont pas bougé jusqu'en 1918, au moment où les chemins de fer ont demandé une augmentation.

[Texte]

The Board of Railway Commissioners granted the increase, subject to the terms of the Crow's Nest Pass Agreement. Later, in 1918, under the authority of the War Measures Act, the government granted another increase, which brought rates to a point 25% above the Crow level.

In 1919 the government introduced legislation to formally end the Crow's Nest Pass Agreement. As a result of Senate opposition an amendment was passed suspending the agreement for only three years. At the end of the three years Prime Minister Mackenzie King restored the Crow rates. In 1925 the rates were entrenched in legislation and extended to include grain hauled to the west coast and Hudson Bay ports and to cover all railway lines, present and future.

Point 9 deals with the Turgeon royal commission of 1951. The last point in that section concludes by saying that Turgeon confirmed that the 1925 Statutory Act was to stabilize grain freight rates at their existing level and that they were not to change.

Going on further, to when the changes really occurred, at point 17 on page 6, in August 1980 the Liberal Minister of Transport Jean-Luc Pepin took steps to introduce Bill C-155, the Western Grain Transportation Act. Three important events occurred before the bill's passage, and those are outlined in the paper.

The coming into force of the Western Grain Transportation Act on January 1, 1984, ended for all time the statutory rate protection on grain freight rates from which producers had benefited continuously since 1925 and, prior to that, since 1897. Since that date, the farmers' share of grain freight rates have increased from an average of \$4.85 per tonne to \$11.98 per tonne in the 1992-93 crop year or by 247% in nine years, an annual average increase of 27.4%.

The payment of the Crow benefit: The original concept of the Crow benefit payment, which we are really dealing with in this piece of legislation, Bill C-113, was announced by then Minister of Transport Jean-Luc Pepin on February 8, 1982.

The benefit was originally intended to be paid, in most part, to producers. However, after much lobbying by Quebec and prairie interests, the minister introduced amendments to Bill C-155 on May 9, 1983, which proposed that the entire payment be made to the railway companies. The Crow benefit was committed "in perpetuity" and represented a cap on federal assistance to be paid on the railways' claimed losses for the grain haul which was to be phased in and attain a maximum of \$658.6 million, commencing in 1986-87.

However, the federal government has never allowed the matter of the method of payment of the Crow benefit to rest. In a secret government briefing document dated January 12, 1982, federal intentions were clearly outlined as follows:

[Traduction]

La Commission des chemins de fer du Canada a autorisé l'augmentation, sous réserve des modalités de la Convention du Nid-du-Corbeau. Plus tard, en 1918, en vertu de la Loi sur les mesures de guerre, le gouvernement a accordé une autre hausse; les tarifs étaient alors de 25 p. 100 supérieurs à ceux du Nid-du-Corbeau.

En 1919, le gouvernement a présenté un projet de loi dans le but de mettre officiellement un terme à la Convention du Nid-du-Corbeau. Comme le Sénat s'y est opposé, on a adopté un amendement qui prévoyait uniquement la suspension de la convention pendant trois ans. Au terme de cette période, le premier ministre Mackenzie King a rétabli les tarifs du Nid-du-Corbeau. En 1925, ces tarifs ont fait l'objet d'une loi prévoyant du même coup qu'ils s'appliqueraient aussi au grain transporté jusqu'au port de la côte ouest et de la baie d'Hudson, sur toutes les voies ferrées actuelles et futures.

Le point 9 porte sur la commission royale Turgeon de 1951. À la fin, on indique que cette commission a confirmé que la loi de 1925 avait pour but de maintenir les tarifs du transport du grain à leur niveau d'alors.

Au point 17, à la page 6, il est question des changements qui ont éventuellement été apportés. En août 1980, le ministre libéral des Transports, Jean-Luc Pepin, a décidé de présenter le projet de loi C-155, Loi sur le transport du grain de l'Ouest. Avant l'adoption du projet de loi, il s'est produit trois événements importants qui sont relatés ici.

L'entrée en vigueur de la Loi sur le transport du grain de l'Ouest, le 1^{er} janvier 1984, a sonné le glas de la protection législative des tarifs dont avaient profité les producteurs depuis 1925, et même avant, depuis 1897. Depuis lors, la part des tarifs que doivent payer les agriculteurs est passée de 4,85\$ la tonne en moyenne, à 11,98\$ la tonne pour la campagne agricole de 1992-1993; elle a donc augmenté de 247 p. 100 en neuf ans, soit une hausse annuelle moyenne de 27,4 p. 100.

Le paiement de la Subvention du Nid-du-Corbeau: À l'origine, cette subvention, dont il est en réalité question dans ce projet de loi C-113, a été annoncée le 8 février 1982 par le ministre des Transports d'alors, Jean-Luc Pepin.

On prévoyait au départ que la subvention serait versée surtout aux producteurs. Toutefois, suite aux pressions intenses exercées par des intérêts du Québec et des Prairies, le ministre a proposé des amendements au projet de loi C-155 le 9 mai 1983 afin que les subventions soient versées intégralement aux compagnies de chemins de fer. La subvention était promise «à perpétuité» et constituait un plafond à l'aide fédérale qui devait être versée aux chemins de fer pour indemniser les compagnies des pertes imputables aux transport du grain; cette aide devait être accordée graduellement à partir de 1986-1987, jusqu'à ce qu'elle atteigne 658,6 millions de dollars.

Cependant, pour le gouvernement fédéral, le mode de paiement de la subvention du Nid-du-Corbeau n'était pas acquis. Dans un document d'informations gouvernementales secret, daté du 12 janvier 1982, les intentions du gouvernement sont clairement exposées comme suit;

[Text]

Because of the historic importance of the Crow's Nest Pass rate in Western Canada, and the political sensitivity of the subject, the implementation of cabinet's decisions will need to be handled with great care. There is, however, a considerable body of potential support in the West for a well-balanced initiative by the government.

In strategic terms, the Government's primary objective should be to break the rigidities of the present system by starting a process of change and to ensure that whatever new regime is created is sufficiently flexible to evolve in response to changed conditions in future years. While very substantial expenditures by the Government will be required during the first years of a new regime, this burden should be eased over time as increased producer payments take effect.

In arriving at the specifics of the new arrangements, the Government should work in the closest possible consultation with the principal agricultural organizations in Western Canada and should emphasize in public communications its desire for "Made in Western Canada" solutions. Accordingly, the Government should adopt an approach that will have the essential degree of acceptability in the eyes of the major agricultural organizations and particularly those representing grain producers. This militates against an excessively firm and detailed stance by the federal government at the outset of negotiations.

The pressure and efforts exerted by the railways and other corporate interests to deregulate the transportation of grain and the rate structure have been constant and persistent. We outline some of the other important developments that have occurred since then. Various committees have been advocated, mainly by the government, to change the Crow benefit against the wishes of producers.

I want to draw your attention to point (f) on page 8. In January 1992 the federal government commissioned elaborate "Transportation Talks" forums across the prairies. These forums were quite clearly intended to further undermine farmer support for retaining the current method of payment. Almost without exception farmers spontaneously passed resolutions supporting payment to the railways of the Crow benefit. The forums were generally recognized as a further government attempt to break the method of payment and loosen branch line abandonment regulations. As I reported to you earlier, the extent of those consultations. . . 90% support in Saskatchewan, 66% in Manitoba and 52% in Alberta.

Turning to the bottom of page 11, the grand design of the railway system is quite clearly directed toward greater integration with the U.S. rail line system. CP Rail wholly owns the Soo Line Railroad Company and Delaware and Hudson Railway Inc. in the United States, and now claims to have a transcontinental network covering 19,500 route miles. CP has gateways to the United States in every province along the Canada-U.S. border, which renders it capable of providing "seamless" service across the U.S.

[Translation]

Étant donné l'importance historique du tarif du Nid-du-Corbeau dans l'Ouest du Canada, et comme c'est une question politique délicate, il faudra prendre beaucoup de précautions pour la mise en oeuvre des décisions du Cabinet. Néanmoins, une initiative gouvernementale bien équilibrée devrait recevoir un appui considérable dans l'Ouest.

Du point de vue stratégie, le gouvernement devrait avoir comme objectif premier de briser le carcan du système actuel en mettant en branle un processus de changement qui assurera la création d'un nouveau suffisamment souple pour pouvoir évoluer selon la situation future. Les premières années de ce nouveau régime, le gouvernement devra assumer des dépenses très élevées, mais ce fardeau devrait s'alléger avec le temps, au fur et à mesure que la part des producteurs augmentera.

Le gouvernement devrait travailler en très étroite collaboration avec les principales organisations agricoles de l'Ouest pour élaborer le détail des nouvelles ententes, et il devrait souligner, dans ses communications publiques, son désir d'arriver à des solutions envisagées dans l'Ouest. Le gouvernement devra donc adopter ce que les grandes organisations agricoles trouveront acceptables, surtout celles qui représentent les producteurs de grains. Autrement dit, il ne faudrait pas que le gouvernement fédéral adopte au départ une position très ferme et très précise.

Les chemins de fer et d'autres compagnies ont exercé des pressions constantes et persistantes en vue d'obtenir la déréglementation du transport du grain et du tarif. Nous décrivons certains autres développements importants qui se sont produits depuis lors. Divers comités se sont fait dire, notamment par le gouvernement, de modifier la subvention du Nid-du-Corbeau en dépit de ce que souhaitent les producteurs.

Je veux attirer votre attention sur le point f) à la page 8. En janvier 1992, le gouvernement fédéral a organisé la tenue de forums sur le transport, un peu partout dans les Prairies. Ces forums avaient pour but évident de miner l'appui des agriculteurs pour la méthode de paiement alors utilisée. De façon presque l'unanime, les agriculteurs ont spontanément adopté des résolutions pour le paiement des subventions du Nid-du-Corbeau aux chemins de fer. Cela a été généralement perçu comme une nouvelle tentative déployée par le gouvernement en vue de modifier le mode de paiement et d'assouplir le règlement sur l'abandon des embranchements. Comme je vous l'ai dit plus tôt au sujet de l'étendue des consultations. . . l'appui était de 90 p. 100 en Saskatchewan, de 66 p. 100 au Manitoba et de 52 p. 100 en Alberta.

Au bas de la page 11 maintenant, la conception du réseau ferroviaire vise très nettement à faciliter l'intégration au réseau ferroviaire américain. Le CP est propriétaire à part entière de la Soo Line Railroad Company et de la Delaware and Hudson Railway Inc. aux États-unis. Il prétend disposer maintenant un réseau transcontinental de 19 500 miles de voie ferrée. Dans toutes les provinces le CP a des points de passage le long de la frontière Canado-américaine, ce qui lui permet d'assurer un service sans transfert vers les États-unis.

[Texte]

CN Rail similarly is in the position of providing “seamless” service to U.S. destinations. In 1991, CN decided to integrate its Canadian railway operations and marketing with those of the Grand Trunk Corporation, its Detroit-based subsidiary, thereby creating a new organization, CN North America, as of January 1, 1992.

CN is investing \$155 million in the construction of a new tunnel under the St. Clair River between Sarnia, Ontario and Port Huron, Michigan to streamline the flow of transborder traffic. It also earns the Central Vermont Railway Inc., Winnipeg and Pacific Railway, Grand Trunk Western Railroad Company and the Minnesota and Manitoba Railroad Company. It also has investments in the Belt Railway Company of Chicago.

CN’s annual report additionally reports that in 1991 it negotiated a number of alliances with U.S. railways to provide “more efficient cost-effective service over a broader territory throughout North America”. An alliance with Burlington Northern involves cooperation on boxcar traffic originating anywhere on either railway’s network, and coordination of marketing, routing and data interchange.

• 2105

The continental policies of the two major railways would suggest that once the method of payment issue is resolved and abandonment prohibition orders lifted on branch lines, grain will become a prime commodity for movement through the United States on negotiated private contract rates with shippers. Destinations could include St. Lawrence ports—to bypass Thunder Bay—west coast ports in the United States or Canada, and the Mississippi or U.S. gulf coast ports.

If you turn to the last map on the blue pages, you will see the way the railways are now established, with their seamless connections to move product into and through the United States. This change that’s proposed to the Crow benefit will have a great impact on product movement and on the possibility of the railways moving product north and south rather than east and west. It will set up a situation where incentive rates can be provided, where they can lower rates at certain points and virtually rewrite the map of western Canada as they do that. The cost of that change will basically be borne on the backs of producers.

As well, I think it’s important to note the importance of rail in a country as big as Canada. We believe that railways in this country should be used as a tool of regional development. Transportation is basically functional to marketing. What we’re doing through this bill is further undermining the Crow benefit that was granted to us under the Western Grain Transportation Act, in perpetuity, and creating a greater cost burden for producers.

You can also see on that map the investments the railways are making south of the border. Why have the railways not been asked to share some of the cost burden in terms of this deficit reduction? Why is it all being borne by farmers? We remember

[Traduction]

Le CN est en mesure de donner le même service pour les destinations américaines. En 1991, il a décidé d’intégrer ses opérations ferroviaires canadiennes et la commercialisation de celles de la Grand Trunk Corporation, sa filiale basée à Détroit, créant ainsi une nouvelle entreprise, la CN North America, à compter du 1^{er} janvier 1992.

Le CN investit actuellement 155 millions de dollars dans la construction d’un nouveau tunnel sous la rivière St Clair entre Sarnia en Ontario, et Port Huron au Michigan, dans le but de simplifier le transport transfrontière. Il gagne aussi Central Vermont Railway Inc, Winnipeg and Pacific Railway, Grand Trunk Western Railroad Company et Minnesota and Manitoba Railroad Company. Il a aussi des investissements dans la Belt Railway Company de Chicago.

Dans son rapport annuel le CN rapporte en outre qu’en 1991, il a négocié un certain nombre d’alliances avec des chemins de fer américains en vue d’assurer un service plus efficace et plus économique sur un territoire beaucoup plus vaste dans toute l’Amérique du Nord. Une alliance avec la Burlington Northern, vise la coopération pour le transport par wagons de marchandise couverts provenant de n’importe quel point du réseau de l’un ou l’autre des chemins de fer, et la coordination de la commercialisation des itinéraires et des échanges de données.

En vertu de la politique d’établissement d’un réseau continental des deux principaux chemins de fer, une fois le problème de la méthode de paiement des subventions réglé et les décrets d’interdiction d’abandon d’embranchements annulés, le grain deviendra la principale denrée dont le transport se fera par les États-unis, aux termes de contrats privés dont les tarifs auront été négociés avec les expéditeurs. Comme destinations, il pourrait y avoir les ports du St Laurent—pour contourner celui de Thunder Bay—les ports de la côte ouest américaine ou canadienne, et les ports du Mississippi ou de la côte du golf aux États-unis.

Si vous regardez la dernière carte des pages bleues, vous constaterez que les chemins de fer ont maintenant un réseau «sans couture» qui leur permet de transporter des marchandises aux États-unis, ou via les États-unis. La modification proposée à la subvention du Nid-du-Corbeau aura toute une incidence sur le transport des marchandises et sur la possibilité que les chemins de fer fassent du transport Nord-Sud, plutôt qu’Est-Ouest. Les chemins de fer pourront offrir des taux incitatifs, diminuer les tarifs à certains endroits et, en pratique, refaire complètement la carte de l’Ouest du pays. Ces changements se feront sur le dos des producteurs qui devront en assumer les coûts.

Il faut aussi souligner l’importance du chemin de fer dans un pays aussi grand que le Canada. Nous croyons que le rail devrait être un outil de développement régional. Le transport est essentiellement fonction de la commercialisation. Le projet de loi va assener un autre coup à la subvention du Nid-du-Corbeau qui nous a été accordée à perpétuité, en vertu de la Loi sur le transport du grain de l’Ouest, et il va augmenter les coûts des producteurs.

Sur cette même carte, vous pouvez voir tous les investissements que les chemins de fer font au sud de la frontière. Pourquoi ne pas avoir demandé aux chemins de fer d’assumer une part de la réduction du déficit? Pourquoi ne fait-

[Text]

when the Crow rate was originally changed and we were granted the Crow benefit in perpetuity—the railways promised all kinds of jobs. Where are those jobs today? In fact we're seeing further cut-backs. CP is asking to abandon its lines in eastern Canada. Under this system the railways were granted a return on capital of 20%. They are making money in terms of the movement of grain, yet under this bill farmers are being asked to bear the total of the deficit reduction.

They're still assured their returns under Bill C-113. What will they do with those dollars? Will they drain those dollars that are coming out of farmers' pockets and continue to invest and create jobs in the United States? We could be in for a drain on the Canadian economy where the government, in terms of its savings and deficit reduction, may in fact be causing an overall reduction in terms of expenditures in the general economy, and as a result have forgotten its original goals and intent.

For all of these reasons, Mr. Chairman, the National Farmers' Union believes that Bill C-113 should be withdrawn.

Mr. Althouse (Mackenzie): You've outlined some of the background to the railway industry, but what we're dealing with here is a bill that proposes to freeze or shrink benefits to various people. It's freezing some civil servants and politicians, it's shrinking the benefits for UI recipients from 50% to 47% coverage, and yet we don't—

• 2110

An hon. member: It's 60% to 57%.

Mr. Althouse: Yes, 60% to 57%, sorry, which is about a 4.8% or 5% reduction. Here we see farm incomes being attacked by a policy that wasn't really discussed with anybody.

Why do you suppose the farmers are being asked to pay what in the coming year will be close to a 30% increase in their share of the freight costs?

Mr. Easter: I guess, Mr. Althouse, I can't understand why. I know the government is bent on deficit reduction; that seems to be their thrust. As I said in the beginning, I disagree entirely with this kind of approach, where you basically take a cross-section of bills: the UI, the civil service, the Western Grain Transportation Act, the Atlantic Region Freight Assistance Act, and on and on goes the list, and basically you get in parts and parcels of those acts and try to make expenditure savings there, when the consequences may have disastrous effects on the overall intended policy approach.

I just want to underline that you're right in that it will increase the farmers' share of freight by as much as 30%. As you're well aware, we have roughly 30% of the farming industry in financial trouble, and this is going to add to that burden of cost, increase their difficulties, and as a result, I think we all, as Canadians, lose.

[Translation]

on appel qu'aux agriculteurs? Nous nous souvenons de la première modification apportée aux tarifs du Nid-du-Corbeau et nous savons que la subvention nous a été accordée pour l'éternité—les chemins de fer avaient promis toutes sortes d'emplois. Où sont ces emplois maintenant? On ne prévoit que de nouvelles compressions. Le CP a demandé l'autorisation d'abandonner ses voies dans l'Est du Canada. On avait accordé au chemin de fer un taux de rendement de 20 p. 100. Le transport du grain est rentable pour eux et pourtant, le projet de loi demande aux agriculteurs d'assumer seuls les coûts de la réduction du déficit.

Le projet de loi C-113 assure aux chemins de fer le même rendement. Que vont-ils faire avec tout cet argent? Vont-ils continuer d'investir l'argent provenant des agriculteurs dans la création d'emplois aux États-unis? Il se pourrait que l'économie canadienne soit encore plus affaiblie par les actions du gouvernement qui, en tentant d'économiser et de diminuer son déficit, pourrait entraîner plutôt une réduction de toutes les dépenses dans l'économie en général. Il aurait alors perdu de vue les objectifs et les intentions qu'il avait à l'origine.

Pour toutes ces raisons, monsieur le président, le Syndicat national des cultivateurs croit qu'il faut retirer le projet de loi C-113.

M. Althouse (Mackenzie): Vous nous avez fait l'historique du transport ferroviaire, mais ce projet de loi propose de plafonner ou de diminuer des prestations versées à toutes sortes de gens. Il impose le gel des salaires de certains fonctionnaires et politiciens, il réduit les prestations d'assurance-chômage qui seront de 47 p. 100 des gains assurables au lieu de 50 p. 100, et pourtant nous. . .

Un député: La proportion passe de 60 p. 100 à 57 p. 100.

M. Althouse: C'est vrai, de 60 p. 100 à 57 p. 100, excusez-moi, ce qui donne une diminution d'à peu près 5 p. 100. Voilà qu'une politique dont personne n'a vraiment entendu parler va réduire les revenus des agriculteurs.

Selon vous, pourquoi demande-t-on aux cultivateurs de payer cette année près de 30 p. 100 de plus en frais de transport?

M. Easter: Monsieur Althouse, je n'arrive pas à comprendre pourquoi. Je sais que le gouvernement tient absolument à réduire son déficit; cela semble être sa grande priorité. Comme je l'ai dit au début, je ne suis pas contre un tel objectif, mais on se retrouve ici avec un projet de loi qui touche à toutes sortes de lois: l'assurance-chômage, la fonction publique, le transport du grain de l'Ouest, les subventions au transport des marchandises dans la Région atlantique, et j'en passe. Bref, on a une collection de petits bouts de lois et on veut ainsi arriver à comprimer les dépenses, mais une telle façon de procéder pourrait avoir des conséquences catastrophiques pour l'ensemble de ces lois.

Je souligne toutefois que vous avez raison de dire que la part des frais de transport assumée par les cultivateurs augmentera de près de 30 p. 100. Vous savez certainement qu'à peu près 30 p. 100 des agriculteurs ont des difficultés financières et que ce nouveau fardeau ne fera rien pour arranger les choses. Ce sont tous les Canadiens qui vont y perdre.

[Texte]

Mr. Althouse: There are times when I can begin to understand the rationale of the government for attempting to... apparently they're attempting to produce a lower-cost economy. The National Transportation Act you referred to as a formula for striking freight rates that the railways are permitted to charge. You pointed out some components of that when you were finishing up. You said they have guarantees of 20% return on capital and investment, and I recall that this investment included everything that the federal government put into their equipment, and rails were considered to be investment on the part of the railways, so they get 20% on that forever and ever, because it's considered to be capital. They also get a very generous depreciation allowance on that, so that they get very good benefits from federal investments in their equipment and trackage.

In this effort to get a lower-cost economy, do we see railway rates being reduced by this bill?

Mr. Easter: No, the fact of the matter is that railway rates themselves will continue to increase as per the formula under the Western Grain Transportation Act, but the farmers' share of the railway costs will in fact... Just let me put that another way. Freight rates will increase as per the formula established under the Western Grain Transportation Act, but the government's share, which they pay on behalf of producers, will be decreased, therefore transferring the cost burden onto the backs of producers.

So the railways are protected, the government gets an expenditure reduction, freight rates continue to increase, and farmers pick up a greater portion of the costs, which they cannot afford.

Mr. Althouse: So the railway rates are neither reduced nor frozen. They're not reduced like the UI recipients and they're not frozen like some civil servants' salaries; they're left to grow.

Mr. Easter: The financial returns for the railways will continue to grow—quite different, as you indicate, Mr. Althouse, from the unemployment insurance recipients and public servants, quite different entirely.

• 2115

Mr. Althouse: Mr. Chairman, has a minister of the Crown been before this committee to explain why the railways were deliberately ignored in the effort to reduce costs? It seems to me that if we're going to become an exporting economy, yet we do nothing about railway costs, which are directly controlled by the government, they're not very serious about being an exporting economy. Have we had officials or ministers to explain this policy?

The Chairman: We had the officials before us on the first day. The minister has not been here, nor has the request for his attendance been made.

Mr. Althouse: What is the process at one of these meetings for getting such ministers? Or have you already finalized your list?

The Chairman: We have pretty well finalized the list, but the officials have indicated they will be with us during the final day. If we have questions, they will be able to address them.

[Traduction]

M. Althouse: À certains moments, je commence à comprendre le raisonnement du gouvernement qui semble vouloir produire une économie qui coûte moins cher. Vous avez parlé de la loi sur les transports nationaux qui renferme la formule pour le calcul des tarifs que les chemins de fer sont autorisés à imposer. Vous en avez souligné certaines parties à la fin de votre exposé. Selon vous, les chemins de fer auraient un taux de rendement de 20 p. 100 sur le capital et les investissements et, si je ne m'abuse, les investissements comprennent toutes les subventions accordées par le gouvernement fédéral pour le matériel. Par exemple, on considère les voies ferrées comme un investissement de la part des chemins de fer, si bien qu'ils obtiendront à perpétuité un taux de 20 p. 100 pour ces immobilisations. Ils profitent aussi d'un amortissement très généreux; autrement dit, ils retirent beaucoup des investissements fédéraux dans leur matériel et leurs voies.

Si le gouvernement veut une diminution des coûts de l'économie, est-ce que le projet de loi va entraîner une diminution des tarifs ferroviaires?

M. Easter: Non. D'ailleurs, ces tarifs continueront d'augmenter comme le prévoit la formule énoncée dans la Loi sur le transport du grain de l'Ouest. C'est la part des coûts de chemin de fer que doivent assumer les cultivateurs qui... Je vais vous présenter les choses différemment. Les tarifs ferroviaires augmenteront selon la formule prévue dans la Loi sur le transport du grain de l'Ouest, mais la part du gouvernement, qu'il paye ou non des producteurs, diminuera. Cela signifie que ces coûts seront plutôt assumés par les producteurs eux-mêmes.

Donc, les chemins de fer sont protégés, le gouvernement obtient la compression de ses dépenses, les tarifs ferroviaires vont continuer d'augmenter, et ce sont les cultivateurs qui devront assumer une plus grande proportion des coûts, alors qu'ils n'en ont pas les moyens.

M. Althouse: Donc les tarifs ferroviaires ne sont ni diminués, ni gelés. Ils ne sont pas diminués comme les prestations d'assurance-chômage, ni gelés comme les salaires de certains fonctionnaires. Ils continueront d'augmenter.

M. Easter: Les profits des chemins de fer continueront d'augmenter contrairement aux prestations d'assurance-chômage et aux salaires des fonctionnaires, comme vous le dites, monsieur Althouse.

M. Althouse: Monsieur le président, est-ce qu'un ministre a comparu devant notre comité afin d'expliquer pourquoi les chemins de fer sont délibérément exemptés de l'effort de réduction des coûts? Il me semble que si le gouvernement veut augmenter nos exportations sans toucher aux tarifs ferroviaires qu'il contrôle directement, c'est qu'il n'est pas très sérieux. Est-ce que des fonctionnaires ou des ministres sont venus vous expliquer cette politique?

Le président: Des fonctionnaires ont comparu devant le comité le premier jour. Le ministre n'est pas venu et personne n'a demandé qu'il soit présent.

M. Althouse: Que faut-il faire pour obtenir la comparution d'un ministre? Est-ce que la liste des témoins est complète?

Le président: Plus ou moins, mais les fonctionnaires nous ont dit qu'ils seraient ici le dernier jour. Si nous avons des questions, nous pourrions alors les poser.

[Text]

Mr. Althouse: Do officials have the power to speak on government policy issues?

The Chairman: Not to refer to policy or how it was established, no; just the details in the bill.

Mr. Althouse: Will we be assured that there will be ministers in the House when this is reported back to the House, who will be able to explain the policy decisions?

The Chairman: I'm not in a position to give that guarantee. I would hope, as a member, that they would be there.

Mr. Easter: Mr. Chairman, there is also another future cost burden here that will be borne by the public as a result of these changes. Certainly, increasing rail freight costs to the producer basically forces further rationalization of the grain handling system, in which farmers move to more centralized locations and truck their grain greater distances into those centralized locations. As a result, there's greater wear on the highway system within Canada for which costs are borne by the provinces in terms of highway upkeep and so on. We're certainly going to see greater costs in that area, in part as a result of this kind of change.

I'm actually from Prince Edward Island, although I've spent the last ten years in Saskatchewan, to a great extent. With the loss of the railway system there—and you should drive down our highways sometime, because it's a great roller-coaster ride and our roads just cannot stand that kind of truck traffic—it is forcing us and moving us, with greater costs in the railway system, to more and more trucking. As a result, greater highway costs are being borne by the public in general, through provincial expenditures.

Mr. Althouse: We've just had a report presented to the public on Tuesday, that of the Grain Transportation Review Commission, whose data reports that the numbers of fatal accidents for automobile traffic have dropped quite substantially in the last five years, but the number of traffic fatalities involving trucks of over five tonnes has gone up quite dramatically. That's due, in part, because farm trucks and produce people move more product longer distances in order to find a railway.

Mrs. Sparrow: How many more trucks are there now on the road?

Mr. Althouse: I don't recall.

Mrs. Sparrow: That can make a difference.

Mr. Althouse: Well, it would have to be more, because the railways are trying to shrink into a main-line kind of operation instead of taking up with a branch line, so there are more trucks on the road, which create dust problems and everything else.

The benchmarks for farm incomes were put out in January by the Policy Branch of Agriculture Canada, and it estimates that on benchmark farms, which it uses as its way of estimating incomes for the coming year—and it produces numbers for six or seven years beforehand—the benchmark grain farm in Saskatchewan, which is a 1,600-acre farm, will have a net income drop of about 30% this year. However, they did not do calculations for the freight change which I estimate, for a farm

[Translation]

M. Althouse: Est-ce que les fonctionnaires ont le pouvoir de traiter les questions politiques?

Le président: Non, ils ne peuvent pas nous entretenir des motivations politiques du projet de loi. Ils ne peuvent que nous expliquer les détails du libellé.

M. Althouse: Pouvons-nous être certains que, le jour où nous ferons rapport du projet de loi à la Chambre, il y aura sur place des ministres qui pourront expliquer les décisions politiques?

Le président: Je ne suis pas en mesure de vous faire une telle promesse. J'espère toutefois, en tant que député, que les ministres seront présents.

M. Easter: Monsieur le président, il y a aussi un autre coût que la population devra assumer à cause des changements prévus. L'augmentation du coût du transport ferroviaire que devront assumer les producteurs les obligeront à rationaliser le système de manutention du grain, c'est-à-dire qu'ils préféreront des endroits plus centraux pour y expédier leurs grains. Le grain parcourra donc de plus grandes distances par camions. Cela signifie une plus grande usure du réseau routier canadien dont le coût d'entretien est assumé par les gouvernements provinciaux. Donc, ces changements entraîneront une hausse du coût des routes.

Même si j'habite la Saskatchewan depuis à peu près 10 ans, je suis originaire de l'Île-du-Prince-Édouard. Parce qu'il n'y a plus de chemins de fer là-bas, vous devriez aller faire un tour sur nos routes, ce sont de vraies montagnes russes et nos routes ne peuvent pas supporter un tel volume de camionnage—nous sommes obligés de faire de plus en plus appel aux transports par camion, parce que le train coûte plus cher. À cause de cela, les frais d'entretien des routes augmentent et c'est la population en général, par l'entremise des gouvernements provinciaux, qui paie les frais de l'opération.

M. Althouse: Justement mardi dernier, la Commission d'examen de la Loi sur les transports nationaux a rendu public son rapport. Or, d'après ses données, le nombre d'accidents mortels d'automobiles a diminué depuis cinq ans et le nombre d'accidents mortels de camions de plus de cinq tonnes a augmenté de façon spectaculaire. Cela est en partie dû aux camions de produits agricoles et aux producteurs qui font transporter leurs marchandises par camions sur de plus longues distances pour rejoindre une voie ferrée.

Mme Sparrow: Il y a combien de camions de plus sur les routes maintenant?

M. Althouse: J'ai oublié.

Mme Sparrow: Cela peut expliquer la différence.

M. Althouse: Eh bien, il y en a certainement plus puisque les chemins de fer tentent de laisser tomber les embranchements à une ligne principale. Il y a donc beaucoup plus de camions sur les routes, ce qui crée des problèmes de poussière et autres.

En janvier, la Direction des politiques d'Agriculture Canada a publié ses repères pour les revenus des agriculteurs. Pour les exploitations types, qui servent à estimer les revenus pour l'année—et Agriculture Canada fournit les chiffres six à sept ans à l'avance—donc, l'exploitation céréalière type en Saskatchewan, qui serait une ferme de 1 600 acres, aura une diminution de son revenu net d'environ 30 p. 100 cette année. Cependant, Agriculture Canada n'a pas tenu compte des

[Texte]

that will be hauling about 800 to 900 tonnes, will bring that down a further 5%, which is a sizeable reduction in income, Mr. Chairman.

• 2120

Mr. Easter, can you tell us what effect this is having on the pockets of your members?

Mr. Easter: I really don't believe that Ottawa understands the serious financial difficulty the farm community is in. Farm income has certainly been on the decrease. Farm suicides are on the increase. There were 485 suicides in Saskatchewan alone between 1985 and 1991. Not all, but most, were due to financial pressures.

With the international grain price war which has caused havoc in terms of grain prices, we've been facing increasing transportation costs on an annual basis. We're facing increased costs of inputs, and now this bill will force an extraordinary transportation cost on us, while the railways virtually get off the hook—and they're the ones who have been guaranteed profits. The railways claim they're in difficulty, but I think if you looked at their books as they relate to the movement of grain, they would probably show a profit in that industry.

So in answer to your question, the farm debt burden in this country is just about \$24 billion. The farm industry is in disarray and is under such financial hardship at the moment that many farmers out there have lost their hope and optimism and their ability to dream of a better future. We have to somehow reclaim that, and this will make that cost burden that much worse.

Mrs. Sparrow: Mr. Easter, thank you for coming at the last minute and at a late hour. I think I want to stick with Bill 113 and not get into this. This is most interesting but it's not what this bill is dealing with. I'm not sure if you're advocating the 51st state or what, but that's not what we're here to discuss.

In Mr. Mazankowski's December 2 economic statement, with regard to the \$8 billion he advocated over the next two years to bring down our deficit, all grants and contributions will be cut by 10%. We're not singling out farmers. Everybody has to share the load. You're right, the Western grain transportation subsidy will be cut by 10%, the dairy subsidy will be cut, feed freight assistance will be cut, PUITTA will be frozen and multicultural grants will be cut. It's every department. We're not targeting farmers.

We have a debt of about \$450 billion, and if you put in what the provinces owe, we're up to \$635 billion. Of course we have to service the debt, both the provinces and the federal government, so we have to cut our expenditures. We will not increase the taxes any more. We are trying to lower the deficit. We therefore have to cut our expenditures, and everybody is going to participate—everybody.

[Traduction]

modifications des tarifs de transport dans ses calculs; or, j'estime que les revenus d'une ferme qui fait transporter quelque 900 tonnes de marchandises diminueront d'environ 5 p. 100. C'est beaucoup, monsieur le président.

Monsieur Easter, pouvez-vous nous dire quel effet cela a sur les liquidités de vos membres?

M. Easter: Je crois qu'Ottawa ne comprend pas la gravité de la situation financière dans laquelle se trouvent les cultivateurs. Les revenus de l'agriculture diminuent, c'est certain. Ce qui augmente, c'est le nombre d'agriculteurs qui se suicident. Il y en a eu 485 en Saskatchewan entre 1985 et 1991. Dans presque tous les cas, c'était à cause de difficultés financières.

En plus de la guerre internationale des prix du grain, nous avons subi chaque année une hausse de nos coûts de transport. Autrement dit, les coûts de production augmentent et ce projet de loi nous impose maintenant une augmentation extraordinaire du coût du transport alors que les chemins de fer s'en tirent à très bon compte. À eux, on leur garantit des profits. Les chemins de fer prétendent avoir des difficultés, mais je suis certain que si vous examiniez leurs livres, vous constateriez probablement que le transport du grain est rentable.

Donc, pour répondre à votre question, le fardeau de la dette des agriculteurs canadiens est d'environ 24 milliards de dollars. C'est la pagaille dans l'industrie agricole où les difficultés financières de l'heure sont telles que bien des agriculteurs n'ont plus aucun espoir. Ils ont perdu tout leur optimisme et leur capacité de rêver à un avenir meilleur. Il faut faire quelque chose, mais le projet de loi va encore alourdir notre fardeau.

Mme Sparrow: M. Easter, je tiens à vous remercier d'avoir pu venir ainsi à la dernière minute, et à une heure aussi avancée. Je vais m'en tenir au projet de loi C-113. La discussion est fort intéressante par ailleurs, mais je pense que ce n'est pas l'objet du projet de loi. Je ne sais pas si vous proposeriez un cinquante et unième État mais nous ne sommes pas ici pour en discuter.

Dans son exposé économique du 2 décembre, M. Mazankowski a annoncé que toutes les subventions et contributions seraient diminuées de 10 p. 100 dans le but de réduire de 8 milliards de dollars notre déficit au cours des deux prochaines années. Les agriculteurs ne seront pas les seuls touchés. Tout le monde doit faire sa part. Vous avez raison de dire que la subvention pour le transport du grain de l'Ouest sera diminuée de 10 p. 100. La subvention aux exploitations laitières sera diminuée, de même que les subventions au transport des provendes, les salaires seront gelés et les subventions multiculturelles seront réduites. Tous les ministères sont touchés. Nous ne visons pas seulement les agriculteurs.

Nous avons une dette de quelque 450 milliards de dollars, et si nous y ajoutons celle des provinces, nous arrivons à 635 milliards de dollars. Évidemment, les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral doivent assurer le service de cette dette; c'est pourquoi nous devons tous comprimer nos dépenses. Nous ne pouvons plus augmenter les taxes. Nous essayons donc de diminuer le déficit. C'est pourquoi nous devons comprimer nos dépenses et chacun doit y mettre du sien.

[Text]

• 2125

Now, with regard to the Western Grain Transportation Act, the policy is not changing. The policy does not change one bit. There's no doubt that there will be a 10% reduction. With the reduction, the government's share of transportation costs—and I'm speaking to your grain farmers—will be reduced to approximately 60%. The government's share of the rate in 1992-93 is about 63% and the shipper's share is 37%, and we're going to reduce it down to 60%.

But also over the last number of years, and specifically last year, through federal grants, contributions and assistance to agriculture and throughout the whole area of agriculture, we have contributed well over \$3 billion. I'm speaking of the whole global picture. We have supported agriculture all the way through our tenure in government since 1984.

You play an important part of society. You do. You are a major industry, and we recognize that. But we also recognize that in the international world Canada must get its deficit and debt down. We have to, or the IMF will walk in and say, guess what, there won't be any subsidies or grants to anybody. While we move toward cutting and cutting very carefully, we hope that the provinces will realize that they, too, have a major problem and that there is only one taxpayer.

So, Mr. Easter, we're not specifically targeting only the Western Grain Transportation Act share or the \$720 million—I think it was \$720 million or \$725 million—everybody is going to have to pay a piece.

Mr. Easter: I believe it doesn't matter whether it's the transportation or the UI or the public service; you are putting it across the board to a certain extent, but you are targeting the victims of this kind of economy we're in and the victims of the kinds of policies this government has pursued. That's who you're targeting.

Mrs. Sparrow: No, I don't consider \$3 billion or \$3.5 billion out to agriculture as treating you as a victim.

Mr. Easter: With all due respect, you are targeting the victims. We have appreciated the \$3 billion, or whatever, but the fact of the matter is that we're far worse off today than we have been in the not-too-distant recent past. This industry is in very, very serious difficulty.

Mrs. Sparrow: Well, I think you mentioned GATT with regard to the subsidies of the EC and the war that's on with export subsidies in the United States now. We can't even begin to subsidize any more. We don't have the money.

Mr. Easter: To come back to your point regarding across the board, I believe if you look at the specifics of the Western Grain Transportation Act you have not targeted the railways. They'll continue to go merrily on their way in terms of the profits guaranteed to them under the Western Grain Transportation Act. It is we farmers who—

Mrs. Sparrow: But the subsidy is to you—or, pardon me, the grant.

Mr. Easter: The subsidy is a—

[Translation]

Pour ce qui est de la Loi sur le transport du grain de l'Ouest, la politique reste telle quelle. Aucune modification n'y est apportée. Mais il y aura tout de même une diminution de 10 p. 100. Cette diminution aidant, la part des coûts de transports assumés par le gouvernement sera maintenant d'à peu près 60 p. 100. En 1992-1993, la part du gouvernement était de 63 p. 100 environ et celle des expéditeurs de 37 p. 100. La part du gouvernement sera maintenant de 60 p. 100.

Mais aussi, depuis quelques années, et plus particulièrement l'an dernier, nous avons versé plus de 3 milliards de dollars à l'agriculture sous forme de subventions, de contributions et d'aide sous une forme ou sous une autre. Je veux parler de l'ensemble de la situation. Depuis 1984, depuis le début de notre mandat, notre gouvernement a subventionné l'agriculture.

Les agriculteurs ont un rôle important à jouer dans notre société. Vous constituez une industrie capitale et nous devons le reconnaître. Mais nous devons aussi reconnaître qu'à l'échelle internationale, le Canada doit absolument réduire son déficit et sa dette. Si nous ne le faisons pas, le FMI pourrait décider de supprimer toutes les subventions quelles qu'elles soient. Nous tentons de choisir judicieusement l'objet de nos compressions et nous espérons que les gouvernements provinciaux se rendront compte, eux aussi, qu'ils ont un grave problème et que ce sont toujours les mêmes contribuables qui paient.

Donc, monsieur Easter, nous ne ciblons pas particulièrement la Loi sur le transport du grain de l'Ouest ni la subvention de 720 ou 725 millions de dollars. Chacun doit faire sa part.

M. Easter: Qu'il s'agisse des transports, de l'assurance-chômage ou de la Fonction publique, cela n'a pas d'importance. La réalité, c'est que vous voulez toucher à tout alors que vous ciblez les victimes de la conjoncture économique et des politiques que votre gouvernement a mises de l'avant. Voilà qui vous ciblez.

Mme Sparrow: Non, je ne peux pas considérer l'agriculture comme une victime puisqu'elle a reçu 3 milliards de dollars ou même 3,5 milliards.

M. Easter: Sauf votre respect, vous visez les victimes. Nous avons apprécié les 3 milliards de dollars que vous avez versés, mais en réalité, notre situation est pire aujourd'hui qu'elle ne l'était il n'y a pas si longtemps encore. Notre industrie est au bord de l'abîme.

Mme Sparrow: Vous avez parlé du GATT et des subventions de la CE, ainsi que de la guerre aux subventions à l'exportation qui se déroule actuellement aux États-Unis. Nous ne pouvons même plus augmenter les subventions. Nous n'avons plus d'argent.

M. Easter: Pour en revenir au fait que les compressions sont universelles, je pense que si vous examinez les modalités de la Loi sur le transport du grain de l'Ouest, vous constaterez que vous épargnez les chemins de fer. Ceux-ci pourront continuer allégrement à faire des profits que leur garantit la loi. Ce sont les agriculteurs qui...

Mme Sparrow: Mais c'est vous qui touchez la subvention.

M. Easter: La subvention est...

[Texte]

Mrs. Sparrow: It's yours in the end.

Mr. Easter: —subsidy to compensate the railways for their loss. This is not a producer subsidy.

Mrs. Sparrow: But it makes your shipping of grain cheaper.

Mr. Easter: That's right, but the subsidy is to the railways. You began by indicating the report that I quoted from. If you read that closely, you will see how the railways got off the hook when the original Crow statute was changed.

Mrs. Sparrow: But we're living today.

Mr. Easter: Yes, we are. We are. But when are we going to make the corporate sector pay rather than just the little guys? You go through those papers. You take your time and go through them, and you'll find that when the Crow statute changed, the railways ended up with substantial guarantees of profits. We lost our commitment in terms of low freight rates, but they didn't have to give back the original land and the original moneys that were given to them as their part of the agreement—

Mrs. Sparrow: Wait a minute, you and I cannot change the land that was allocated to the CP at the turn of the century.

• 2130

Mr. Easter: Can't we?

Mrs. Sparrow: No. A lot of those mineral rights would be under provincial. They were given to the railroads.

We are living today. You and I cannot change yesterday. We can plan today for tomorrow.

Mr. Easter: If you are going to know where you're going in the future, you have to understand your history.

Mrs. Sparrow: I don't mind that, but I can't change it.

Mr. Easter: I am saying to you, go back and look at that history. You will see who gained as a result of Crow rate change. We are seeing the same thing today.

I ask you, when is a commitment a commitment? The approach you're taking in terms of your across-the-board expenditure reductions is that, as I said at the very beginning of my presentation, you're taking a disjointed, piecemeal approach of cuts here and there. In the long run you may in fact be costing the economy more than you think you're saving it.

Mrs. Sparrow: No. It was done very carefully. The IMF came in, spoke to the Minister of Finance, and said they must be very careful in order not... especially when we're in this recession. He did this very carefully with discussions all across Canada on how we were going to get the deficit down. This was not done unilaterally. We cannot continue to pay out services on borrowed money. Everybody is going to have to get in there.

With regard to upping corporate tax, which I think you are after, you know as well as I do that corporate tax is passed on to the consumer.

[Traduction]

Mme Sparrow: C'est vous qui la touchez.

M. Easter: ... destinée à indemniser les chemins de fer pour leurs pertes. Elle n'est pas versée aux producteurs.

Mme Sparrow: Mais elle vous permet d'expédier votre grain à un coût moindre.

M. Easter: C'est vrai, mais ce sont les chemins de fer qui touchent la subvention. Vous avez commencé par citer le rapport dont j'ai tiré des extraits. Si vous le relisez attentivement, vous verrez comment les chemins de fer s'en sont tirés quand la loi originale concernant le Nid-du-Corbeau a été modifiée.

Mme Sparrow: Mais tenons-nous en au temps présent.

M. Easter: Mais c'est ce que je fais. Nous devons vivre dans le présent. Quand se décidera-t-on à faire payer les entreprises plutôt que les petites gens? Regardez tous ces documents. Prenez le temps de les parcourir. Vous constaterez que lors de la modification sur le Nid-du-Corbeau, les chemins de fer ont obtenu d'énormes profits garantis. Nous, nous avons perdu leur engagement à maintenir des tarifs très bas, mais les compagnies elles, n'ont pas eu à redonner les terres et l'argent que le gouvernement leur avait accordé en vertu de l'entente conclue. . .

Mme Sparrow: Un moment, vous et moi ne pouvons rien changer aux terres qui ont été données au CP au tournant du siècle.

M. Easter: C'est impossible?

Mme Sparrow: Certainement. La plupart de ces droits miniers devaient appartenir aux gouvernements provinciaux. Ce sont eux qui les ont donnés aux chemins de fer.

Il faut penser au temps présent. Vous et moi ne pouvons rien changer au passé. Nous pouvons déjà préparer notre avenir.

M. Easter: Mais pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient.

Mme Sparrow: Peut-être, mais on ne peut tout de même pas changer le passé.

M. Easter: Moi, je vous suggère d'examiner l'histoire. Vous saurez ainsi à qui ont profité les changements apportés aux tarifs du Nid du Corbeau. C'est la même chose qui se reproduit maintenant.

Quand peut-on se fier à un engagement? Comme je l'ai dit au tout début de mon exposé, votre réduction générale des postes budgétaires et votre façon de comprimer les dépenses à la pièce ne démontrent aucune vue d'ensemble. À long terme, vous ferez peut-être plus de tort que de bien à l'économie.

Mme Sparrow: Non. Tout cela est fait avec prudence. Des représentants du FMI sont venus discuter avec le ministre des Finances et lui ont demandé de faire bien attention surtout parce que nous sommes en pleine récession. Il a alors tenu des discussions un peu partout au Canada pour savoir comment nous pourrions arriver à réduire le déficit. Nous n'avons pas agi unilatéralement. Nous ne pouvons pas continuer à nous payer des services avec de l'argent emprunté. Chacun devra faire sa part.

Quant à augmenter l'impôt sur les revenus des sociétés, ce que vous semblez préconiser, vous savez aussi bien que moi qu'un tel impôt est refilé au consommateur.

[Text]

Mr. Easter: Let me then inform you that if the IMF told the Minister of Finance to make these cuts carefully, obviously the Minister of Finance did not listen.

Mrs. Sparrow: He certainly did. I did not imply that.

Mr. Easter: I want to be very direct and unequivocal in stating that these reductions will cost the general economy far more than the government expects to save in terms of these changes, especially under transportation.

Mrs. Sparrow: Do you believe in—

Mr. Easter: Let me come back to the point on commitment. I think politicians at the moment really do have a problem in that they don't have the respect from the population that should be coming their way in many respects. That worries me. It worries me in terms of our democracy and our political system.

If these commitments, originally made to us in legislation not that many years ago, nine or ten years ago, in 1983, are violated—and this bill violates those commitments—that is a case of political dishonesty. It is political dishonesty.

Mrs. Sparrow: The bill does not change the policy. The bill cuts the grants and contributions.

The Chairman: It is obvious you two are not going to agree on this.

Please, Mrs. Sparrow, can we move on? We are past our normal hour of adjournment.

Mrs. Sparrow: Can I ask him one last question?

The Chairman: You are past your 10 minutes.

Mrs. Sparrow: Don't you think we should pay the producer?

The Chairman: I have two others who want to get on with the second round.

Mrs. Sparrow: Is it yes or no?

Mr. Easter: Pay the producer? Absolutely not. That's one thing—

Mrs. Sparrow: That's all I need to know.

The Chairman: That's enough, thank you.

Mr. Easter: No, let me answer that question.

Mrs. Sparrow: Our philosophies are quite different.

Mr. Easter: Of course they are. The producers in western Canada clearly stated at the transportation talks that the Crow benefits should be paid to the railways.

Mrs. Sparrow: But not by all the farmers in western Canada.

Mr. Easter: Again, I come back to—

The Chairman: Mr. Robitaille, you indicated a very short question. You indicated that before and we have yet to see it. Please try.

M. Robitaille: Merci, monsieur le président. Vous me permettez de souhaiter la bienvenue à notre témoin. Je vous avouerai d'emblée que je ne suis pas un spécialiste du transport des grains. Cependant, en tant que Canadiens et Québécois, on

[Translation]

M. Easter: Laissez-moi vous dire que si le FMI a conseillé au ministre des Finances de choisir judicieusement ces compressions, celui-ci n'a pas suivi le conseil.

Mme Sparrow: Oh oui, il a certainement suivi ce conseil.

M. Easter: Je tiens à dire sans détour que ces compressions feront à l'économie en général plus de tort que le gouvernement ne le croit, surtout à cause des modifications apportées au transport.

Mme Sparrow: Croyez-vous que...

M. Easter: Permettez-moi d'en revenir à la question de l'engagement. Je pense que les politiciens n'ont plus le respect de la population qu'ils devraient normalement avoir. Cela m'inquiète pour notre démocratie et notre régime politique.

Si ces engagements que concrétisait la loi adoptée il y a peine neuf ou dix ans, en 1983, ne sont pas respectés—et le projet de loi va à l'encontre de ces engagements—alors c'est de la malhonnêteté politique, tout simplement.

Mme Sparrow: Le projet de loi ne modifie pas la politique. Il diminue simplement les subventions et contributions.

Le président: Il est évident que vous n'arriverez jamais à vous entendre.

Madame Sparrow, pourriez-vous passer à autre chose s'il-vous-plaît? Nous avons déjà passé l'heure à laquelle nous levons habituellement la séance.

Mme Sparrow: Puis-je poser une dernière question?

Le président: Vos dix minutes sont déjà terminées.

Mme Sparrow: Croyez-vous qu'on devrait payer directement les producteurs?

Le président: Deux autres députés voudraient avoir un second tour.

Mme Sparrow: Oui ou non?

M. Easter: Payer les producteurs? Pas du tout. C'est une chose de...

Mme Sparrow: C'est tout ce que je voulais savoir.

Le président: C'est terminé, merci.

M. Easter: Non, je veux répondre à la question.

Mme Sparrow: Nos points de vue sont tout à fait divergents.

M. Easter: Évidemment. Les producteurs de l'Ouest du Canada ont clairement affirmé lors de forums sur le transport que les subventions du Nid du Corbeau devaient être versées aux chemins de fer.

Mme Sparrow: Mais tous les agriculteurs de l'Ouest ne sont pas de cet avis.

M. Easter: J'en reviens encore une fois à...

Le président: Monsieur Robitaille, vous avez dit avoir une très brève question. C'est ce que vous avez dit tout à l'heure, et ce n'était pas le cas. Voyons ce qui arrivera cette fois.

Mr. Robitaille: Thank you, Mr. Chairman. May I welcome our witness. To start with, I must say I am not a specialist in grain transportation. However, as a Canadian and a Quebecer, I recognize the importance of western agriculture for the

[Texte]

reconnaît l'importance, pour l'économie canadienne, de l'agriculture de l'Ouest, et on a quand même une tradition au Québec, en termes d'agricultures qui nous rend, finalement, assez sensibles à ce qui se passe chez nos collègues de l'Ouest.

D'ailleurs, je pense que la plupart des députés du gouvernement, et particulièrement ceux du Québec, n'ont pas hésité à appuyer toutes les demandes et les contributions qui ont été faites pour soutenir les producteurs de blé, les agriculteurs de l'Ouest dans les dernières années, compte tenu des circonstances difficiles que vous devez vivre et de toute la conjoncture internationale.

Soyez assurés qu'on a beaucoup de sympathie et qu'on est aussi très sensibles à ce que vous nous dites.

• 2135

N'étant pas un spécialiste, vous me permettrez de vous poser une simple question qui n'a pas vraiment rapport à votre exposé.

Dès le départ, vous avez dit que vous appuyez le Congrès du Travail du Canada dans son opposition aux mesures concernant l'assurance-chômage. Ma question est simple: est-ce que vous appuyez également le Congrès du Travail du Canada dans sa position contre le gel de salaires des fonctionnaires et des députés, bien qu'ils n'ont pas dit qu'ils étaient contre le gel du salaire des députés? Ils semblaient être d'accord au moins avec ça dans le projet de loi C-113. Est-ce que votre groupement est contre cette mesure du projet de loi C-113, c'est-à-dire le gel de salaires des fonctionnaires, des députés, des ministres, du premier ministre, du gouverneur général et des juges? Est-ce que vous êtes contre tout ce gel des salaires pour réduire les dépenses de l'État?

Mr. Easter: We in the National Farmers' Union support the collective bargaining process, and we always have. I think that is the best way to proceed. After all, the public service has had wage freezes; I believe it was last year. That is not my area of expertise, either, in terms of public service wage freezes. But the collective bargaining process in our kind of democracy is the way we should proceed.

In terms of freezing wages and breaking that collective bargaining process, then the morale certainly drops, you are into work relationship difficulties and so on, and I don't think it is to your benefit. If properly explained in terms of restraint, in terms of increases in income... The workers of this country are going back. If you don't have the workers of this country investing in the general economy, then the economy as a whole will suffer. I just don't know what the Canadian Labour Congress position was on the freezes and salaries, but certainly the NFU supports the collective bargaining process and therefore would be opposed to that kind of freeze.

I want to raise another point stemming from what you suggested in your opening remarks, basically that you do have sympathy for western agriculture—and I appreciate that. Although my discussions mainly have been related to the Western Grain Transportation Act, the Atlantic Region Freight Assistance Act is also affected by this particular bill, which will increase our costs in the region as well. So there are wide-ranging cost increases in terms of the movement of products in

[Traduction]

Canadian economy. In Quebec, our agricultural industry makes us particularly sensitive to what is happening to our colleagues in the West.

Indeed, I must say that most government members, and in particular those from Quebec, supported without hesitation all claims and contributions made to help wheat producers and others out West who were going through very difficult circumstances these last few years, partly because of the international economy.

You must be assured that we have a lot of empathy for your cause and that we are very sensitive to what you say.

Since I am not really knowledgeable about all this, I will ask a simple question that is not directly related to your presentation.

At the very beginning, you said that you agreed with the Canadian Labour Congress who opposes the measures relating to unemployment insurance. My question is very simple: do you also agree with the Canadian Labour Congress who opposes freezing the salaries of civil servants and MPs, although it did not say it was against freezing the salaries of MPs? It is the only item of Bill C-113 that the Congress seems to agree with. Is your organization against the freezing of salaries for civil servants, MPs, ministers, prime minister, governor general and judges, as provided for in Bill C-113? Are you against freezing all salaries in order to reduce public spending?

M. Easter: Au Syndicat national des cultivateurs, nous sommes pour la négociation collective. Nous l'avons toujours été. Je trouve que c'est la meilleure façon de procéder. Après tout, ce n'est pas la première fois que l'on gel les salaires de la fonction publique. On l'a déjà fait l'an dernier. Le gel des salaires dans la fonction publique, ce n'est pas non plus ma spécialité. Je trouve néanmoins que la négociation collective s'impose dans notre démocratie.

Quant au gel des salaires et au refus de négocier, je trouve qu'il nuit au moral des gens et aux relations de travail. Je trouve que ce n'est vraiment pas à l'avantage du gouvernement. Quand on explique bien les restrictions, les diminutions de revenu... Les revenus des travailleurs canadiens diminuent. Si les travailleurs ne peuvent plus investir dans l'économie, c'est toute l'économie qui en souffre. J'ignore quelle est la position du Congrès du travail du Canada au sujet du gel des salaires, mais je peux vous dire que notre syndicat appuie la négociation collective et s'oppose donc à un gel unilatéral.

Je voulais soulever un autre point découlant de vos remarques liminaires. Vous dites avoir de la sympathie pour les agriculteurs de l'Ouest et je vous en remercie. Bien que mes propos aient porté surtout sur la Loi sur le transport du grain de l'Ouest, celle sur les subventions au transport des marchandises dans la région atlantique est également touchée par le projet de loi, si bien que nos coûts augmenteront aussi dans cette région. Les coûts de transport au pays augmenteront

[Text]

this country to primary producers. For us, transportation is functional to marketing. If transportation costs increase, then we certainly have difficulty competing in that export economy.

I want to underline the fact that our position as an organization right across the country is that we do not believe the farm sector can withstand these kinds of cost increases and they should be looked at differently.

Mr. Althouse: During the questioning from the government side, it came out that the idea of the December statement was to not increase taxes any more. Do your farmer members appreciate that they are not being taxed more when they are going to be asked to increase their costs for shipping grain by \$2 to \$2.50 per tonne? Will they send up a prayer at church each Sunday morning saying, thank God taxes didn't go up, we only had a freight increase?

Mr. Easter: No, we certainly don't. We are faced with very, very serious cost burdens. Actually, the farm community very seriously would love to find itself in a position where we had to pay income tax, because when we were in the position where we had to pay income tax, then for whatever reason we were doing reasonably well.

• 2140

I know from personal experience that hasn't been the case for us in the last number of years. By not contributing through taxes, because we're not earning the incomes, we are causing problems in terms of the country's ability to prosper as a whole.

I think this bill certainly increases those difficulties. I just want to underline that fact, and very seriously. I would like to be able to come forward to this committee to offer amendments, Mr. Chairman. I would dearly love to be able to do that, to come forward and offer amendments to improve the bill. But I think this bill is so outrageous it has to be withdrawn. We have to go back to the drawing board and start to look at ways of building this country rather than tearing it apart, a piece here, a piece there, in a haphazard manner. That's what this bill allows.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Easter. On behalf of the committee, I appreciate your coming in at the end of what has been a long day for us. With the exception of Mr. Althouse, who is extremely interested only in your presentation, I want to thank the rest of the members for sitting. The others have all been sitting here since 9 a.m.

In the province of Alberta, what we have done to ourselves today would be illegal under the labour standards act. I very much appreciate your attention in sticking with it through to the end of the day.

We stand adjourned until Monday at 10 a.m.

[Translation]

pour une foule de denrées et ce sont les producteurs qui les assumeront. Pour nous, le transport est fonction de la commercialisation. Si les coûts de transport augmentent, nous pourrions difficilement être concurrentiels à l'exportation.

Je tiens à souligner le fait que notre position en tant qu'organisme national, c'est que les agriculteurs ne sont pas en mesure d'assumer de telles augmentations de coûts et qu'il faudrait envisager les choses différemment.

M. Althouse: Les questions que vous ont posées les députés du gouvernement nous ont permis d'apprendre que l'exposé économique de décembre s'explique par le fait que le gouvernement ne veut plus augmenter les taxes. Est-ce que vos membres comprennent que leurs taxes n'augmenteront pas si on leur demande de payer de 2\$ à 2,50\$ de plus pour le transport d'une tonne de grains? Croyez-vous qu'ils vont remercier le bon Dieu tous les matins parce que ce ne sont pas leurs taxes qui augmentent, mais leurs frais de transport?

M. Easter: Certainement pas. Nous devons déjà assumer des coûts considérables. En réalité, les agriculteurs seraient probablement ravis d'avoir à payer des impôts, cela signifierait en effet qu'ils se débrouillent raisonnablement bien.

Je sais d'expérience que ce n'est pas le cas pour la plupart d'entre nous depuis quelques années. Nous ne payons pas d'impôts parce que nous n'avons pas un revenu suffisant, et cela empêche l'ensemble du pays de prospérer.

Je pense que le projet de loi va aggraver nos difficultés. J'insiste là-dessus. Je voudrais bien pouvoir proposer des modifications au comité, monsieur le président. J'aurais vraiment aimé pouvoir vous suggérer des modifications en vue d'améliorer le projet de loi. Malheureusement, celui-ci est si épouvantable qu'il faut absolument le retirer. Il faut repartir à zéro et trouver d'autres moyens de bâtir notre pays plutôt que de le réduire en miettes petit à petit. C'est ce que fera le projet de loi.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Easter. Au nom du comité, je vous suis reconnaissant d'avoir pu venir à la fin de ce qui a été une longue journée pour nous. Exception faite de M. Althouse qui ne s'intéressait qu'à votre seul exposé, je veux remercier tous les autres députés qui siègent ici depuis 9 heures ce matin.

Ce que nous nous sommes imposés aujourd'hui serait illégal en Alberta en vertu de la Loi provinciale sur les normes du travail. Je vous remercie d'être resté avec nous jusqu'à la fin.

La séance est levée jusqu'à 10 heures, lundi prochain.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste—lettre

K1A 0S9

Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:

Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré—Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non—livraison,

retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:

Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré—Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Fraser Institute:

Michael Walker.

From the National Anti-Poverty Organization:

François Dumaine, Acting Director;

Claire Wallot, Member, Board of Administration.

From the National Farmers' Union:

Wayne Easter, Member and Past President.

TÉMOINS

De l'Institut Fraser:

Michael Walker.

De l'Organisation nationale anti-pauvreté:

François Dumaine, directeur par intérim;

Claire Wallot, membre du conseil d'administration.

Du Syndicat national des cultivateurs:

Wayne Easter, membre et ancien président.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 7

Monday, March 15, 1993

Chairman: Douglas Fee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 7

Le lundi 15 mars 1993

Président: Douglas Fee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-113

An Act to provide for government expenditure restraint

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-113

Loi portant compression des dépenses publiques

RESPECTING:

Order of reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-113

Chairman: Douglas Fee

Members

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
John Cole
Clément Couture
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Monday, March 15, 1993:

Dave Worthy replaced Stan Wilbee;
John Cole replaced René Soetens;
René Soetens replaced Dave Worthy.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-113

Président: Douglas Fee

Membres

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
John Cole
Clément Couture
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le lundi 15 mars 1993:

Dave Worthy remplace Stan Wilbee;
John Cole remplace René Soetens;
René Soetens remplace Dave Worthy.

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MARCH 15, 1993

(10)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 10:08 o'clock a.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Warren Allmand, John Cole, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, Barbara Sparrow and Dave Worthy.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Kevin Kerr, Research Officer.

Witnesses: From the National Action Committee on the Status of Women: Marie Noelle Willems, Member; Judy Rebick, President; Madeleine Parent, Member and Consuela Rubio, Member. *From the National Association of Women and the Law:* Suki Beavers, Member and Lisa Addario, Member.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 24, 1993 relating to Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*)

Marie Noelle Willems, Madeleine Parent, Consuela Rubio and Judy Rebick, in turn, made an opening statement and answered questions.

At 11:24 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:27 o'clock a.m., the sitting was resumed.

Suki Beavers and Lisa Addario made an opening statement and answered questions.

At 12:30 o'clock p.m., it was agreed, — That the Committee adjourn until 3:30 o'clock p.m., this afternoon.

AFTERNOON SITTING

(11)

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 4:35 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens and Barbara Sparrow.

Other Member present: Dave Worthy

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams, Research Officer.

Witnesses: From the Canadian Union of Public Employees: Margaret Murphy, Researcher; Daria Ivanochko, Member of CUPE Local 79; Judy Darcy, National President and Blair Redlin, Executive Assistant.

PROCÈS-VERBAUX

LE LUNDI 15 MARS 1993

(10)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 10 h 08, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Warren Allmand, John Cole, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, Barbara Sparrow et Dave Worthy.

Aussi présent: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Kevin Kerr, attaché de recherche.

Témoins: Du Comité canadien d'action sur le statut de la femme: Marie Noelle Willems, membre; Judy Rebick, présidente; Madeleine Parent, membre et Consuela Rubio, membre. *De l'Association nationale de la femme et du droit:* Suki Beavers, membre; Lisa Addario, membre.

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1993, fascicule n° 1*).

Marie Noelle Willems, Madeleine Parent, Consuela Rubio et Judy Rebick font chacune un exposé et répondent aux questions.

À 11 h 24, la séance est suspendue.

À 11 h 27, la séance reprend.

Suki Beavers et Lisa Addario font des exposés et répondent aux questions.

À 12 h 30, il est convenu, — Que le Comité suspende ses travaux jusqu'à 15 h 30, cet après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(11)

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 16 h 35, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, René Soetens, Barbara Sparrow.

Autre député présent: Dave Worthy.

Aussi présent: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams, attaché de recherche.

Témoins: Du Syndicat canadien de la fonction publique: Margaret Murphy, recherchiste; Daria Ivanochko, membre du SCFP, section 79; Judy Darcy, présidente nationale; Blair Redlin, adjoint exécutif.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 24, 1993 relating to Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*)

Judy Darcy and Daria Ivanochko in turn, made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 5:50 o'clock p.m., it was agreed, — That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1993, fascicule n° 1*).

Judy Darcy et Daria Ivanochko font chacune un exposé et, avec les autres témoins, répondent aux questions.

À 17 h 50, il est convenu, — Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[Texte]

EVIDENCE*[Recorded by Electronic Apparatus]*

Monday, March 15, 1993

• 1008

The Chairman: I notice a quorum is present in the room, even if it's not yet sitting at the table. We now have a quorum at the table.

I would like to welcome Ms Rebick and her colleagues. Ms Rebick, you've been at parliamentary committees many times. This is a legislative committee looking into Bill C-113. I would like to invite you to introduce your colleagues and make your presentation. We will then open the floor to questioning. I do welcome you here this morning.

Ms Judy Rebick (President, National Action Committee on the Status of Women): Thank you, Mr. Chairman and members of the committee.

The National Action Committee brought today some members of other groups because it's been so difficult for the many groups that have tried to get on the committee list to present to the committee. I would like to introduce my colleagues. Marie Noelle Willems, Director of Public Relations for the YWCA of Canada; Madeleine Parent, the Quebec representative for NAC, has a very long history in the Quebec labour movement; Consuela Rubio is with the UI working group in Toronto and has been an advocate for UI claimants since 1982.

Madam Willems will begin our presentation.

Mme Marie Noelle Willems (directrice des relations publiques, YWCA du Canada; membre du Comité canadien d'action sur le statut de la femme): Membres du Comité, monsieur le président, bonjour. Comme vient de le dire M^{me} Rebick, nous avons essayé de nous faire inscrire parmi les personnes comparaisant devant ce Comité. Nous n'avons pas reçu d'accusé de réception et nous n'avons même pas été prévenues que ce Comité ne siégerait que jusqu'à demain, ce qui laisse très peu de possibilité d'essayer de faire appel de la décision du Comité de ne pas nous entendre et de ne pas voyager.

En tant que membre de longue date du Comité canadien d'action sur le statut de la femme et en tant qu'avocat dans la promotion des femmes, le YWCA du Canada apprécie l'occasion qui lui est donnée par le CCA de participer à cette présentation.

• 1010

We wish to focus our remarks on the impact the measures contained in Bill C-113, particularly those of UI, should they pass, would have on increasing poverty in Canada and, more specifically, on increasing dissemination of poverty.

I think we all need to try to put that in a more global context. I'm afraid that most of what has been written and has been said on the UI amendments that have been proposed was totally taken out of context. The recession of the past few years has seen an increase in unemployment in Canada to an extent rarely seen before. Over 10% of the population is consistently unemployed. At a time when governments are seeking to give new meaning to prosperity and learning to be more competitive,

[Traduction]

TÉMOIGNAGES*[Enregistrement électronique]*

Le lundi 15 mars 1993

Le président: Je vois qu'il y a quorum, même si tout le monde n'est pas encore présent à la table. Il y a maintenant quorum à la table.

Je souhaite la bienvenue à M^{me} Rebick et à ses collègues. Madame Rebick, vous avez comparu à de nombreuses séances de comités parlementaires. Il s'agit ici d'un comité législatif qui étudie le projet de loi C-113. Je vous prie de présenter vos collègues et de faire votre exposé. Nous vous poserons ensuite des questions. Je vous souhaite la bienvenue à la séance de ce matin.

Mme Judy Rebick (présidente, Comité canadien d'action sur le statut de la femme): Merci, monsieur le président, membres du comité.

Des membres d'autres groupes m'accompagnent aujourd'hui parce qu'un grand nombre d'organisations ont essayé en vain de se faire inscrire sur la liste des témoins qui comparaitraient devant le comité. Je vais vous présenter mes collègues. Marie Noelle Willems, directrice des Relations publiques pour YWCA Canada; Madeleine Parent, représentante du Québec pour le Comité canadien d'action sur le statut de la femme, qui a une longue expérience au sujet du mouvement ouvrier québécois; Consuela Rubio, qui fait partie du groupe de travail sur l'assurance-chômage à Toronto et qui défend les intérêts des prestataires d'assurance-chômage depuis 1982.

M^{me} Willems prendra la parole la première.

Ms Marie Noelle Willems (Director of Public Relations for YWCA of Canada; member of the National Action Committee on the Status of Women): Members of the Committee, Mr. Chairman, good morning. As Ms Rebick just said, we have tried to get on the committee list of witnesses. We did not get an acknowledgment of receipt and were not made aware of the fact that the committee would be holding meetings until tomorrow only, which gives us a very limited opportunity to appeal the committee's decision not to invite us and not to travel.

As a long standing member of the National Action Committee on the Status of Women and as an advocate of the women's rights, the YWCA of Canada is happy to have been given this opportunity by the NAC to take part in this presentation.

Nous nous en tiendrons au fait que les mesures contenues dans le projet de loi C-113, surtout celles qui ont trait à l'assurance-chômage, si elles étaient adoptées, aggraveraient la pauvreté au Canada et, plus encore, contribueraient à l'aggraver.

Je pense que nous devons tous placer cette question dans un contexte plus global. Je crains que la plupart des choses qu'on a écrites ou qu'on a dites au sujet des propositions de modifications à la Loi sur l'assurance-chômage ont été écrites ou dites sans égard au contexte. La récession des dernières années a porté le chômage au Canada à un niveau sans précédent. Plus de 10 p. 100 de la population est constamment en chômage. Au moment où les gouvernements tentent de

[Text]

these rates of unemployment, as well as the rates of underemployment, contribute to the fact that according to the OECD Canada's economy is now operating at 90.8% of its potential—the lowest level of any major industrialized country and the lowest level since the depression.

As indicated in an article of André Archambault in *L'événement du jeudi*, there are other people who have other visions of this who are a part of the global economy as well. For example, two commissions of the French plan in France—which is the mechanism for long-term planning, and those commissions are headed by people in the industry, business people who are not necessarily conservative but they're neo-liberalists—have deemed that it's time for people to realize that it would be useless to have a country in which individual businesses were competitive if they had to be burdened by the payments needed for those who are unemployed or excluded from society. They recommend that the state get involved immediately in job creation because the burden of unemployment is one of the main obstacles to prosperity.

Deficits for most industrialized countries are astronomical and necessitate drastic measures to resorb them. Long-term coherent approaches are needed and they must take into account the long-term impact they will have on the living conditions of the population as a whole. European countries are looking at long-term solutions and have realized that getting people back to work is the only solution that will lead to real prosperity for all.

Canada seems to have lost its perspective of the long-term goal and seeks short-term measures, which renege on long-term commitments to its population and its standard of living. From its inception, the Unemployment Insurance Act was designed to provide a safety net for people who had the misfortune of being unemployed for a certain period of time—to prevent poverty. The measures currently proposed by Bill C-113 are contrary to the original intent of the legislation. They also ensure that a certain segment of the population, known as the working poor, will slip even further into poverty should they lose their jobs—and this is not to talk about women.

Though women are increasingly present in the labour force—they're at 55% as of January, 1993—the current economic crisis has hurt them more than it has hurt men. This has resulted in a great increase in unemployment for women and even greater underemployment. Fewer women have the opportunity to work full-time and more women are working part-time. Between January 1990 and January 1992, the number of full-time jobs for women has decreased by 2%, while part-time employment increased by 3%. If these part-time workers cannot work for more than 15 hours a week, they're not eligible for UI, forcing them, should they lose their job, to rely on social assistance. These numerous women do not appear in the monthly unemployment statistics tallied by Statistics Canada.

[Translation]

redonner un sens à la prospérité et d'améliorer notre compétitivité, ces taux de chômage, de même que les taux de sous-emploi, permettent à l'OCDE d'affirmer que l'économie canadienne ne fonctionne qu'à 90,8 p. 100 de son potentiel—le niveau le plus bas de tout grand pays industrialisé et le niveau le plus bas depuis la dépression.

Comme l'écrivait André Archambault dans *L'événement du jeudi*, ailleurs, des gens qui ont une vision différente de cette question font aussi partie de l'économie mondiale. Par exemple, deux commissions du plan français, en France—c'est-à-dire le mécanisme de planification à long terme, et ces commissions sont dirigées par des gens du secteur, des gens d'affaires qui ne sont pas nécessairement des conservateurs mais plutôt des néo-libéralistes—ces commissions, donc, estiment qu'il est temps que les gens se rendent compte qu'il ne servirait à rien que dans un pays, les entreprises individuelles soient concurrentielles si elles sont accablées par les paiements qu'il faut bien verser à ceux qui sont en chômage ou en marge de la société. Elles recommandent que l'État s'occupe immédiatement de créer des emplois, car le joug du chômage est l'un des principaux obstacles à la prospérité.

Les déficits de la plupart des pays industrialisés sont astronomiques et il faut prendre des mesures draconiennes pour les enrayer. Il faut des approches à long terme qui soient cohérentes et qui prennent en compte l'incidence qu'elles auront à longue échéance sur les conditions de vie de la population en général. Les pays d'Europe étudient des solutions à long terme et ont bien compris que la seule façon d'assurer la prospérité pour tous est de remettre les gens au travail.

Le Canada semble avoir perdu de vue cet objectif à long terme et ne chercher que des mesures à courte vue, ce qui va à l'encontre des engagements à long terme pris à l'endroit de la population dans le but de protéger son niveau de vie. Dès le départ, la Loi sur l'assurance-chômage devait servir de filet de sécurité aux infortunés qui se trouvaient sans emploi pendant un certain temps—pour leur éviter la pauvreté. Les mesures proposées dans le projet de loi C-113 sont contraires à l'esprit de la loi initiale. Elles feront également en sorte que tout un pan de la population, les petits salariés, s'enfonceront encore davantage dans la pauvreté en cas de perte d'emplois—sans parler du sort réservé aux femmes.

Bien que les femmes soient de plus en plus présentes sur le marché du travail—elles en représentaient 55 p. 100 en janvier 1993—la crise économique en cours les touche plus durement que les hommes. Cette situation fait que le nombre de chômeuses a beaucoup augmenté de même que le nombre de femmes touchées par le sous-emploi. De moins en moins de femmes parviennent à trouver des emplois à temps plein et un nombre croissant de travailleuses occupent des emplois à temps partiel. De janvier 1990 à janvier 1992, le nombre d'emplois à temps plein occupés par des femmes a diminué de 2 p. 100, tandis que le nombre d'emplois à temps partiel a, lui, augmenté de 3 p. 100. Si ces travailleuses à temps partiel ne peuvent pas travailler plus de 15 heures par semaine, elles n'ont pas droit aux prestations d'assurance-chômage, ce qui fait que, si elles perdent leur emploi, elles doivent se tourner vers l'assistance sociale. Ces nombreuses femmes ne figurent pas dans les relevés statistiques mensuels sur le chômage qui sont fournies par Statistique Canada.

[Texte]

If we look at the wages of women, we've made gains over the past few years but we're still at 67.6% of men's salaries. The average wage for women is \$24,923, and this is globally, without taking them in the categories of age in which they belong, compared to an average of \$36,863 for men. The wage gap is even greater between women who are married, older and have a lower level of education than their male counterparts.

I've made a few charts and I will have them passed around. They're very telling. They show the combined impact of women's lower wages and the reduction in UI benefits. If you take an average salary for a woman between 25 and 34, which is \$24,759, and you take UI at 60%, they go down to \$14,855 and, at 57%, to \$14,113. If you compare these to the StatsCan's low-income cut-off estimates in 1992, you realize that women will be living under the poverty levels if they go on UI.

• 1015

We therefore recommend that the proposed changes to the Unemployment Insurance Act be abandoned and that the government look at ways of increasing UI benefits and reducing unemployment.

In October 1992, 619,000 women were officially calculated as unemployed, 5,000 more than in January of the same year. The average duration of employment had increased from 19.6 to 21.4 weeks.

For some groups of women the situation is even more dramatic. Of single-parent women workers with preschool-aged children, 25% were unemployed. The greatest increase in unemployment is among women with less than a grade 9 education. We all know that a lot of the jobs that have been lost in the manufacturing sector have directly affected these women.

Between December 1989 and December 1991, their levels of unemployment went from 11.3% to 13.9%. In contrast, women with university education experienced an increase in unemployment from 3.9% to 4.6%.

Je voudrais aussi parler de la précarité des emplois des femmes, mais surtout du fait qu'elles ne peuvent pas travailler à leur plein potentiel à cause des circonstances, notamment la précarité des emplois, mais aussi parce qu'elles ne peuvent pas trouver du travail à temps plein. Beaucoup de ces femmes ne travaillent pas et ne peuvent pas travailler à temps plein parce qu'elles n'ont pas accès à des garderies à des prix abordables pour elles.

Nous recommandons au gouvernement de mettre un peu d'ordre dans sa maison. Il avait promis un système de garderies lors de la dernière campagne électorale. Il serait temps que ce système de garderies voie le jour.

Le gouvernement conservateur a aussi, pendant la durée de son mandat, mis beaucoup l'accent sur le fait qu'il voulait améliorer les conditions de vie des familles. Or, quand une femme prend son congé de maternité, elle touche de

[Traduction]

Pour ce qui est de la rémunération des femmes, nous avons réalisé certains progrès au cours des dernières années, mais la rémunération des femmes ne représente encore que 67,6 p. 100 de celle des hommes. Le salaire moyen des femmes est de 24 923\$ pour l'ensemble des femmes, ce qui ne tient pas compte des catégories d'âge dans lesquelles elles se situent, comparativement à une rémunération moyenne de 36 863\$ pour les hommes. L'écart de rémunération est encore plus grand pour les femmes qui sont mariées, qui sont âgées et qui ont moins d'instruction que leurs collègues masculins.

J'ai préparé quelques tableaux, que je vais faire distribuer. Ils sont très éloquentes. Ils illustrent l'effet combiné de la faible rémunération des femmes et de la réduction des prestations d'assurance-chômage. Par exemple, si l'on prend le cas du salaire moyen d'une femme ayant entre 25 et 34 ans, salaire qui est de 24 759\$, si les prestations d'assurance-chômage garantissent 60 p. 100 de la rémunération, celle-ci tombe à 14 855\$ et, si elles en représentent 57 p. 100, cette rémunération n'est plus que de 14 113\$. Si on compare ces chiffres au seuil approximatif de faible revenu pour 1992, de Statistique Canada, on se rend compte que les femmes vivront sous le seuil de la pauvreté si elles doivent avoir recours à l'assurance-chômage.

Nous recommandons par conséquent que les modifications proposées à la Loi sur l'assurance-chômage soient abandonnées et que le gouvernement étudie des façons d'augmenter les prestations d'assurance-chômage et de réduire le chômage.

En octobre 1992, 619 000 femmes étaient officiellement sans emploi, soit 5 000 de plus qu'au mois de janvier de la même année. La durée moyenne d'emploi était passée de 19,6 à 21,4 semaines.

Certains groupes de femmes vivent des situations encore plus graves. Vingt-cinq pour cent des mères célibataires qui travaillent et qui ont des enfants d'âge préscolaire étaient en chômage. L'augmentation du chômage la plus marquée a été enregistrée chez les femmes qui n'ont pas leur 9^e année. Nous savons tous qu'un grand nombre des emplois qui ont été perdus dans le secteur manufacturier ont touché ces femmes directement.

Entre décembre 1989 et décembre 1991, le taux de chômage chez ces femmes est passé de 11,3 p. 100 à 13,9 p. 100. Par contre, chez les diplômées universitaires, ce taux est allé de 3,9 p. 100 à 4,6 p. 100.

I would also like to talk about how precarious employment is for women and I would especially like to point out that they cannot work to their full potential because of the circumstances, that is, that employment is precarious and also because women cannot find full-time work. Many of these women are not working and cannot work full time because they do not have access to affordable day care.

We recommend that the government set its house in order. It promised a day care system during its last election campaign. It's time that this day care system came into being.

Ever since the Conservative government has been in power, it has insisted that it wants to improve the living conditions of families. Yet, when a woman takes maternity leave, she receives unemployment insurance benefits. At a time when she should be

[Text]

l'assurance-chômage. À un moment où elle a besoin de mieux se nourrir, d'avoir plus d'argent pour faire face aux besoins du bébé qui va venir, elle se retrouve sous le seuil de la pauvreté à essayer de se débrouiller comme elle le peut.

Il est très important de ne pas regarder ce qui se fait aux États-Unis dans ce cas-ci. Je sais que la grande tendance, pour le moment, est d'essayer de faire en sorte que les conditions de vie au Canada soient les mêmes qu'aux États-Unis. Je voudrais simplement vous rappeler que, quand il s'agit de maternité, les États-Unis n'ont pas vraiment un très beau rôle et ne font pas tellement attention à ce qu'ils font, surtout si on regarde le niveau de mortalité infantile. Par exemple, dans la région de la ville de Washington, le taux de décès infantile est pire que celui qu'on constate en Somalie à cause des conditions économiques dans lesquelles les femmes se retrouvent.

We recommend that the government abandon its plan to reduce UI benefits to women during their maternity leaves and seek ways to increase them.

On pourrait penser, par exemple, à ce qui se fait en France, où les femmes touchent non seulement des indemnités de chômage, mais aussi des allocations familiales qui leur sont payées aux deux tiers avant la naissance de l'enfant et au tiers après la naissance de l'enfant.

The National Action Committee on the Status of women and the YWCA of Canada strongly believe the measures contained in Bill C-113 work directly against women's economic equality in society. We strongly urge the government to withdraw those measures and endeavour to develop an equality test for any new legislation and any amendment to existing legislation to ensure that the impact of the proposed measures would not further disadvantage an already disadvantaged group.

The equality of application of the measures proposed in Bill C-113, as we have demonstrated, contributes to systemic inequality in Canada today. If we still had a Court Challenges Program, we could probably take these amendments to court. We do not have it and we ask you to reinstate that Court Challenges Program.

Thank you.

Mme Madeleine Parent (membre du Comité canadien d'action sur le statut de la femme): Selon les derniers chiffres annoncés par Statistique Canada, le taux de chômage aurait baissé légèrement en février 1993. C'est surtout à cause des chiffres que l'on donne pour la province de l'Ontario, mais même là, on nous dit qu'il y a un certain nombre de personnes qui ne sont plus sur la liste des chômeurs parce qu'elles ont perdu l'espoir de se trouver un emploi.

• 1020

Au Québec, toutefois, le haut taux de chômage s'est maintenu. Si on accepte aussi le fait qu'un certain nombre de gens ont perdu tout espoir, cela veut dire que le taux de chômage a réellement augmenté au Québec.

Il n'y a aucune amélioration dans le domaine de l'emploi dans notre province. Pour les femmes au Québec, cela veut dire qu'il y a encore plus de pauvreté, que beaucoup de familles, surtout les familles monoparentales dirigées par la mère,

[Translation]

feeding herself better, when she needs more money to meet the needs of the baby to come, she finds herself trying to make ends meet while living under the poverty line.

It is very important not to look at what the United States are doing in this area. I know that the current general tendency is to try and make Canadian living conditions like American living conditions. I would simply like to remind you that in terms of maternity, the United States has not played a very nice role and they do not take great care in what they do—this is especially apparent in the infant mortality levels. For example, in the Washington area, infant mortality is worse than that in Somalia because of the economic conditions that women are living in.

Nous recommandons que le gouvernement renonce à son projet de réduction des prestations d'assurance-chômage versées aux femmes en congé de maternité et qu'il cherche des façons de les augmenter.

In France, for example, women do not only receive unemployment benefits, but they also receive family allowance benefits, two-thirds of which are paid before the birth of the child and a third after.

Le Comité canadien d'action sur le statut de la femme et le YWCA du Canada croient fermement que les mesures contenues dans le projet de loi C-113 vont directement à l'encontre de l'égalité économique des femmes dans la société. Nous encourageons fortement le gouvernement à retirer ces mesures et à essayer d'insérer une mesure d'équité dans toute nouvelle loi et dans toute modification aux lois actuelles afin d'assurer que l'incidence des mesures proposées n'augmentera pas davantage les difficultés d'un groupe déjà défavorisé.

Le fait que les mesures proposées dans le projet de loi C-113 seront appliquées uniformément contribue, comme nous l'avons démontré, à l'inégalité systémique qui existe actuellement au Canada. Si le Programme de contestation judiciaire existait encore, nous pourrions probablement en appeler de ces modifications devant un tribunal. Mais il n'existe plus et nous vous demandons de le rétablir.

Merci.

Ms Madeleine Parent (Member, National Action Committee on the Status of Women): According to the latest Statscan figures, unemployment decreased slightly in February 1993. This is mainly due to the figures that apply to Ontario, but even in Ontario it is said that a number of people are no longer on the list of unemployed because they have lost all hope of finding a job.

However, in Quebec the unemployment level has remained the same. If we also assume that a number of people have lost all hope, that means that, in fact, unemployment has risen in Quebec.

There has been no improvement in the employment situation in our province. For women in Quebec, this means that there is even more poverty, that many families, especially single-parent families where the parent is the mother, are

[Texte]

manquent de tout. Cela veut dire que les enfants de ces femmes manquent de nourriture et de vêtements chauds pour l'hiver, et qu'on vit souvent dans des logements vétustes et inadéquats qui ne donnent pas à la famille le confort et le repos dont les enfants ont besoin pour aller à l'école et pour être en mesure d'étudier sérieusement.

Cela veut dire qu'il y a toute une génération d'enfants réduits à cet état de pauvreté qui ont un handicap quand il s'agit d'apprendre et qui auront moins de chances, à l'avenir, d'être des citoyens développés, renseignés, autonomes et productifs. C'est un recul pour les femmes et pour leurs enfants.

Le projet de loi C-113 prévoit qu'on abaisse les prestations de 60 p. 100 à 57 p. 100, alors qu'elles ont déjà été abaissées de 66 p. 100 à 60 p. 100 il n'y a pas si longtemps. Si la politique actuelle continue, on ne s'arrêtera pas à 57 p. 100 à moins que les gens ne protestent très, très fortement.

Les pénalités sont absolument désastreuses cette fois-ci, surtout pour les femmes. Je pense à la question du harcèlement sexuel.

Le Mouvement action-chômage, au Québec, estime qu'à peu près 90 p. 100 des femmes qui quittent leur emploi le font à cause de harcèlement sexuel au travail. Les patrons ou les différents contremaîtres ou surveillants se servent de leur autorité sur les femmes pour abuser d'elles. Dans un atelier ou un service non syndiqué, que peut faire une femme contre le harcèlement sexuel si elle ne peut pas partir? Si elle quitte et qu'elle va expliquer à l'assurance-chômage que c'est pour cette raison qu'elle a dû quitter, l'enquêteur va d'abord aller voir le patron pour vérifier la déclaration de cette employée. Cette femme est dans l'obligation de prouver ce qui n'est pas prouvable, justement parce qu'un patron n'est pas assez simpliste pour commettre ces abus devant des témoins. Une femme employée, qui a moins de poids dans la société, se trouve face à un patron ou à un contremaître qui est plus pesant qu'elle et dont la parole est généralement plus facilement acceptée.

Si elle persiste et qu'elle est dans un atelier non syndiqué, ce patron ne lui donnera jamais une bonne recommandation pour son prochain emploi. Elle ne peut pas cacher le fait qu'elle a été employée là où on a abusé d'elle, ce qui la met dans une situation désavantageuse sur le marché du travail.

Si elle va devant la Commission des droits de la personne, elle fera face à une procédure qui est le plus souvent interminable. Pour ne citer qu'un cas, une femme autochtone de la Saskatchewan est devant la Commission des droits de la personne depuis plus de huit ans pour une plainte de harcèlement racial et sexuel. On a décidé qu'il était vrai qu'elle avait été harcelée, mais les conditions de sa réintégration au travail sont inacceptables. Elle serait obligée de s'exiler de sa province, ce qui est absolument en violation des droits de la personne.

• 1025

Ce n'est pas une solution que d'avoir recours à la Commission des droits de la personne ou d'invoquer les droits que nous sommes censées avoir.

Avec cette augmentation dramatique des pénalités, on fait campagne pour convaincre les gens qu'il y a trop de fraudeurs et qu'il faut corriger ces abus. Les chiffres démontrent que ce n'est pas vrai. En effet, le pourcentage de fraudeurs et de fraudeuses

[Traduction]

lacking in everything. This means that the children of these women are lacking in food and warm clothes for winter and that the families are living in dilapidated and inadequate housing that does not provide families with the comfort and rest that the children need in order to be able to go to school and to study properly.

This means that there is a whole generation of children, reduced to poverty, who have a learning handicap and who will be less likely to become developed, informed, independent and productive citizens. This is a step backwards for women and for their children.

Under Bill C-113, benefits will be reduced from 60% to 57%, having already been reduced from 66% to 60% not so long ago. If the current policy continues, the government won't stop at 57% unless people protest very, very strongly.

This time, the penalties are absolutely disastrous, especially for women. Take sexual harassment, for example.

The Mouvement action-chômage, in Quebec, says that approximately 90% of the women who leave their jobs do so because of sexual harassment in the workplace. Bosses, foremen or supervisors use their authority over women to abuse them. In a shop or a non-unionized job, what can a woman do about sexual harassment if she cannot leave? If she leaves and she tells the unemployment insurance authority that she had to leave because of sexual harassment, the investigator will first go and see her boss in order to verify the employee's statement. This woman has to prove what cannot be proved—the boss is not dumb enough to abuse her before witnesses. A female worker, who carries less weight in society, is confronted with a boss or supervisor who carries more weight and whose word is generally more easily believed.

If she persists and she is in a non-unionized shop, her boss will never give her a good recommendation for her next job. She cannot hide the fact that she was employed in a place where she was abused, which puts her at a disadvantage in the labour market.

If she goes before the Human Rights Commission, she will have to go through a procedure which is often never ending. Just to give you an example, a native woman from Saskatchewan has had a case of racial and sexual harassment before the Human Rights Commission for eight years. They decided it was true that she had been harassed but the conditions of her reintegration into work are unacceptable. She will have to leave her province, and this is an absolute violation of human rights.

Being able to go to the Human Rights Commission or to invoke the rights that we're supposed to have does not solve the problem.

Along with this dramatic increase in penalties, a campaign is being led to convince people that there are too many cheaters and that the abuses have to be dealt with. The figures showed that this is not true. In fact, the percentage of cheaters is very

[Text]

est très, très minime. Quand on essaie de faire croire au public que c'est un problème public et que c'est une des causes de la dette publique, on se livre à une chasse aux sorcières contre les désavantagés, on détourne l'attention du public du vrai problème, qui est celui de la politique de ceux qui nous gouvernent, et cela cause du mécontentement et de la division entre les travailleurs et travailleuses d'une part, les chômeurs et chômeuses d'autre part, et les autres défavorisés, ce qui est contraire à l'harmonie sociale.

Si le gouvernement détourne l'attention publique sur la petite quantité de fraudeurs, c'est parce qu'il n'a pas de politique d'emploi. S'il travaillait à créer des emplois, il n'y aurait pas de déficit dans la caisse d'assurance-chômage. Le règlement du problème est aussi simple que cela. S'il y a un déficit et que le gouvernement ne voit de moyens d'administrer la caisse d'assurance-chômage autres que l'élimination des chômeurs, des chômeuses et des défavorisés, c'est parce qu'il prévoit qu'il y aura encore à l'avenir un gros problème de chômage et que l'emploi va continuer de diminuer. C'est logique parce qu'il y a un lien entre les coupures à l'assurance-chômage et la politique du libre-échange sur le continent nord-américain.

Nous savons que le contrat de libre-échange qui nous est proposé aura tendance à nous enlever nos programmes sociaux, à niveler nos conditions dans le sens des conditions des peuples les plus défavorisés qui, et ce n'est pas leur faute, seront là pour le *cheap labour* et pour prendre les emplois que nous aurons perdus. C'est malheureux, mais c'est comme cela. C'est la faillite d'une politique sociale et d'une politique d'emploi que nous livre un gouvernement qui se dit responsable. Merci.

Ms Consuela Rubio (National Action Committee on the Status of Women): First I would like to express my group's disappointment at not having been invited to appear before you. We've been doing unemployment insurance for many years, since 1978. We have appeared before the Forget commission. We have made submissions to the committee studying Bill C-21 and to the Senate committee. We had expected that perhaps our point of view would be valuable to this committee too. Apparently that hasn't been so. I would like to thank NAC for so generously sharing the time allotted to them with us.

Our group is concerned with the issue of protection for women claiming sexual harassment. It is an issue of concern to us that a working place is still a hostile environment for a worker just because she happens to be a woman, and that unemployment insurance benefits might be denied to her for that cause. However, sexual harassment is not by far the only issue to be concerned about. Issues of credibility for claimants arise in my other circumstances, instances of discrimination, health and safety conditions in the workplace, and brutal working conditions.

• 1030

Even at present the Unemployment Insurance Act imposes very serious penalties on claimants who voluntarily leave their employment without just cause or who are fired for misconduct. It is up to the claimant to prove that she had just cause in leaving when she leaves voluntarily, and this is more often than not a very onerous task.

[Translation]

very small. The government is conducting a witchhunt against the underprivileged when it tries to make the public believe that this is a public problem and that it is one of the causes of the public debt. This distracts the public away from the true problem, which is our government's policy. This causes discontent and division amongst workers, the unemployed and other underprivileged groups and is disruptive to social harmony.

If the government focuses public attention on a small number of cheaters, it is because it has no employment policy. If it were to work on creating jobs, there would be no deficit in our unemployment insurance fund. The solution is as simple as that. If we have a deficit and if the only way the government sees administering unemployment insurance is by eliminating the unemployed and the underprivileged, it is because it knows that unemployment could become an important problem in the future and that jobs will continue to decrease. It's logical because there is a link between unemployment insurance and the North American Free Trade policy.

We know that the Free Trade Agreement that has been proposed will probably eliminate our social programs, make our living conditions more like those of the most underprivileged people who, and it is not their fault, will serve as cheap labour and will take the jobs that we will have lost. It is unfortunate but it is true. The government that calls itself responsible is delivering an aborted social and employment policy. Thank you.

Mme Consuela Rubio (Comité canadien d'action sur le statut de la femme): D'abord, j'aimerais dire, au nom de mon organisation, que nous sommes déçues de ne pas avoir été invitées à comparaître devant vous. Nous travaillons sur l'assurance-chômage depuis plusieurs années, depuis 1978 en fait. Nous avons comparu devant la Commission Forget. Nous avons présenté des exposés au comité qui étudiait le projet de loi C-21 et au Comité sénatorial. Nous pensions que peut-être notre point de vue serait apprécié par ce comité aussi. Mais apparemment, ce n'est pas le cas.

J'aimerais remercier le Comité canadien d'action d'avoir été si généreux en partageant avec nous le temps qui lui a été alloué. Notre groupe se préoccupe de la question de la protection des femmes qui se disent harcelées sexuellement. Nous nous préoccupons du fait que le lieu de travail est toujours un milieu hostile pour les travailleuses et qu'on pourrait peut-être refuser à celles-ci des prestations d'assurance-chômage pour cette raison. Cependant, il ne faut pas se préoccuper que de la question du harcèlement sexuel. Nous devons également nous pencher sur la crédibilité des prestataires dans d'autres circonstances, les cas de discrimination, la santé et la sécurité au travail et les conditions de travail brutales.

Même la Loi sur l'assurance-chômage qui est en vigueur impose de dures conditions aux demandeurs de prestations qui ont volontairement quitté leur emploi sans raisons suffisantes ou qui sont congédiés en raison de leur comportement. La requérante doit prouver qu'elle avait une raison suffisante pour quitter son emploi volontairement, et cela s'avère la plupart du temps une tâche très ardue.

[Texte]

In my ten years of experience representing claimants, I found that the commission almost routinely gave more credence to the employer's word than to the employee's. It does so in the erroneous belief that employers have nothing to lose if they tell the truth. They do not seem to have heard of wrongful dismissal suits or human rights or employment standards complaints against employers.

I brought two recent examples of cases. One is a voluntarily leaving case; the other one is a misconduct case.

In the voluntarily leaving case, my client was a highly placed professional. She was a manager. She had more than 18 years of experience as an accountant and she lost her job. She was on unemployment insurance for a number of months and couldn't find a job in her field. Because she didn't want to be on unemployment insurance, she decided to take a job cleaning to try it. She tried the job, and this is what the job involved. She had to clean two floors. Paradoxically, one of the floors was the Workers' Compensation Board's office in Toronto at 2 Bloor Street East. She had to clean 105 desks, pick up and empty at least 105 wastebaskets, vacuum the entire floor and carry out all the garbage. This involved bending over at least 310 times. She had to clean two public washrooms, which involved cleaning three toilets, two urinals, scrubbing the sinks, polishing the mirrors, emptying out two garbage containers and three sanitary disposal containers, replace toilet rolls and paper towels. That was one floor.

The second floor was cleaning 57 desks, pick up and empty at least 57 wastebaskets, and this involved bending over 140 additional times. She then had to vacuum the entire floor, clean the two washrooms, clean four toilets, sinks, etc., etc., all of this in seven hours.

She was unable to do all of this work. She spoke to her supervisor and asked to be given something else. The supervisor said no. She had severe pains under her arms, in her upper and lower back. The pain in her upper back and under her arms was so strong that sometimes she couldn't even sleep at night. She went to see the doctor. The doctor said she should quit. Even though she provided the commission with a letter from her doctor saying that she could no longer do the work, she was penalized. She received a nine-week disqualification, which we were successful in reversing on appeal, but it took about three months to get the appeal.

All the commission had to do was contact the employer to see what the problem was. The employer said there was no problem, she just couldn't do the job, so she quit.

In cases of misconduct, it is up to the commission or the employer to prove that there has been misconduct, but again, the commission often finds misconduct on very flimsy grounds. This is even more so when the claimant is a member of a

[Traduction]

Voilà 10 ans que je veille aux intérêts de ces demandeurs de prestations et j'ai pu constater qu'à la commission, on a presque toujours tendance à accepter la version de l'employeur plutôt que celle de l'employé. Il en est ainsi parce qu'à la commission, on croit à tort que les employeurs n'ont rien à perdre en disant la vérité. Ils ne semblent pas avoir entendu parler des poursuites pour renvoi injustifié ou pour violation des droits de la personne, ni des plaintes au sujet d'employeurs qui n'ont pas respecté les normes d'emploi.

J'ai deux exemples récents à vous donner. Dans le premier cas, il s'agissait d'un départ volontaire; dans l'autre, d'un cas de mauvaise conduite.

Dans le premier cas, ma cliente était une professionnelle de haut niveau. Elle était gestionnaire. Elle avait plus de 18 ans d'expérience en tant que comptable et elle a perdu son emploi. Elle a touché des prestations d'assurance-chômage pendant quelques mois et n'arrivait pas à retrouver du travail dans son domaine. Parce qu'elle ne voulait pas continuer à dépendre de l'assurance-chômage, elle a décidé d'accepter un emploi comme femme de ménage. Elle a commencé et voici en quoi consistait son travail. Elle devait faire le ménage de deux étages. Ironiquement, un des étages était occupé par les bureaux de la Commission de l'indemnisation des accidents du travail, à Toronto, au 2 est, rue Bloor. Elle devait nettoyer 105 bureaux, vider au moins 105 corbeilles à papier, passer l'aspirateur sur tout l'étage et sortir tous les déchets. Elle devait se pencher au moins 310 fois. Elle devait nettoyer deux toilettes publiques, c'est-à-dire nettoyer trois cabinets de toilette, deux urinoirs, frotter les lavabos, polir les miroirs, vider deux conteneurs à ordures et trois conteneurs à serviettes hygiéniques, remplacer les rouleaux de papier hygiénique et installer les serviettes de papier. C'était là le travail qu'elle faisait sur un des étages.

À l'autre étage, elle devait nettoyer 57 bureaux, vider au moins 57 corbeilles à papier, ce qui fait qu'elle devait se pencher encore 140 fois. Puis, elle devait passer l'aspirateur sur tout l'étage, nettoyer les deux salles de toilette, nettoyer quatre cabinets de toilette, les lavabos et le reste, et tout cela en sept heures.

Elle n'arrivait pas à faire tout ce travail. Elle a parlé à son superviseur et a demandé qu'on lui fasse faire autre chose. Le superviseur a refusé. Elle souffrait de douleurs aiguës sous les bras de même que dans le haut et le bas du dos. Les douleurs qu'elle ressentait dans le haut du dos et sous les bras étaient si vives qu'elles l'empêchaient parfois de dormir. Elle a consulté un médecin, qui lui a dit qu'elle devait quitter cet emploi. Même après avoir remis à la commission une lettre du médecin, confirmant qu'elle ne pouvait pas conserver cet emploi, elle a été pénalisée. Elle n'a pas eu droit aux prestations pendant une période de neuf semaines, mais nous sommes parvenus à faire renverser cette décision en portant appel, bien qu'il ait fallu trois mois pour y arriver.

Tout ce que la commission avait à faire, c'était de communiquer avec l'employeur pour voir ce qui faisait problème. L'employeur a dit qu'il n'y avait pas de problème, qu'elle ne pouvait tout simplement pas faire le travail et qu'elle était partie.

Dans les cas de mauvais comportement, il revient à la commission ou à l'employeur de prouver qu'il y a eu mauvais comportement, mais encore là, la commission conclut souvent qu'il y a eu mauvais comportement en s'appuyant sur des motifs

[Text]

minority or a woman. Women's experiences are often not validated or deemed credible. We are not believed when we say we've been raped. When we say no, we perhaps mean something else. When we have been abused in our childhood, we are told we probably imagined it. Why should it be different for unemployment insurance?

My client was fired for misconduct. When the commission asked her to give an explanation, this is what she gave them. She gave a detailed account of what had gone on at work. She was a single woman. Her employer did not like her. She made fun of her because she was a single woman. She didn't like the way she looked; she didn't like the way she dressed. She turned the lights off and left her in the dark to do her job. Two pages. I underlined it in pink so you could all see how much detail she gave.

The commission contacted the employer. This is what the employer gave them—five sentences. Guess what? My client got a 12-week penalty.

Under the new rules, under the new amendments, she would get nothing. We have appealed the decision. My client applied for unemployment insurance in November. We heard the case last Wednesday. During that time, my client had to rely on social assistance.

• 1035

One more issue of concern that we have is in clause 23 of the bill. This proposed subsection is new and will allow the commission to make regulations authorizing the chair of a board of referees to exclude from a hearing either the claimant or the employer and the representatives in cases of sexual or other harassment. The words "other harassment" are too vague. It's often everything else. It's our belief that under no circumstances should a claimant be excluded from her own hearing unless it's the appellant's own choice. It's a denial of natural justice.

In our experience with the boards, we are very concerned that they will misuse this power and they will exclude claimants so that employers can say whatever they want in front of them. We noticed that after Bill C-21 the number of appeals increased, in some cases up to 100%. There have been incredible delays in setting our appeals ever since Bill C-21 was passed in 1990. We're very concerned about the new bill and we support its withdrawal.

Ms Rebick: The NAC has not presented a written brief to this committee in protest over the way in which these hearings are being conducted.

On Saturday, I was at a demonstration, despite the storm of the century. More than 5,000 people came out to that demonstration. There have been occupations and rallies all across the country against this bill, including 50,000 in Quebec on one of the coldest days of the year, and yet this committee does not see fit to travel. Over the last two weeks during the time of International Women's Day, I've travelled across the country. Everywhere I've gone the women have asked why this

[Translation]

très ténus. Ces cas sont encore plus fréquents quand le demandeur fait partie d'une minorité ou est une femme. Bien souvent, on ne tient pas compte des expériences qu'ont eues les femmes ou on ne les croit pas. On ne nous croit pas quand on dit qu'on a été violées. On pense que quand on dit non on pense peut-être autrement. Quand on dit avoir été maltraitées quand on était enfant, on nous dit que c'est sans doute le fruit de notre imagination. Pourquoi en serait-il autrement dans le cas de l'assurance-chômage?

Ma cliente a été renvoyée pour mauvais comportement. Quand la commission lui a demandé de s'expliquer, voici ce qu'elle lui a remis. Elle a présenté un exposé détaillé de ce qui s'était passé au travail. C'est une femme seule. Son employeur ne l'aimait pas. Elle se moquait d'elle parce qu'elle était une femme seule. Elle n'aimait pas son allure; elle n'aimait pas sa façon de s'habiller. Elle éteignait les lumières et la laissait travailler dans le noir. Deux pages. Je l'ai souligné en rose, afin que vous puissiez tous voir les précisions qu'elle avait fournies.

La commission a communiqué avec l'employeur. Voici la réponse de l'employeur—cinq phrases. Vous voulez savoir le reste? Ma cliente a été privée de prestations pendant 12 semaines.

Aux termes des nouvelles règles, selon les nouveaux amendements, elle n'obtiendrait rien. Nous en avons appelé de la décision. Ma cliente a demandé des prestations d'assurance-chômage en novembre. L'audition du cas a eu lieu mercredi dernier. Pendant ce temps, elle a dû compter sur l'assistance sociale.

L'article 23 du projet de loi nous préoccupe aussi. C'est un nouvel alinéa qui permettra à la commission de prendre un règlement autorisant le président d'un conseil arbitral à empêcher le prestataire ou l'employeur ou leurs représentants d'assister à une audience du conseil pendant tout témoignage sur un cas de harcèlement de nature sexuelle ou autre. L'expression «ou autre» est trop vague. On peut trop souvent tout inclure là-dedans. Nous estimons qu'un demandeur ne devrait jamais être empêché d'assister à l'audience de son propre cas à moins qu'il n'en fasse lui-même la demande. C'est un déni de justice naturelle.

D'après l'expérience que nous avons des commissions, nous craignons grandement qu'elles utilisent ce pouvoir pour exclure les demandeurs et permettre ainsi aux employeurs de dire devant eux tout ce que bon leur semble. Nous avons constaté qu'après l'adoption du projet de loi C-21, le nombre d'appels avait augmenté, parfois de 100 p. 100. Il y a d'énormes retards dans l'audition de nos appels depuis que le projet de loi C-21 a été adopté en 1990. Nous sommes très préoccupés par ce nouveau projet de loi et en demandons le retrait.

Mme Rebick: Le conseil n'a pas présenté de mémoire écrit au comité pour protester contre la façon dont ces audiences se déroulent.

Samedi, j'étais à une manifestation, malgré la tempête du siècle. Plus de 5 000 personnes sont venues manifester. Il y a eu des occupations et des rassemblements contre ce projet de loi partout au pays, et au Québec 50 000 personnes sont sorties par le jour le plus froid de l'année, alors que le comité ne juge pas bon de se déplacer. Au cours des deux dernières semaines, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, j'ai voyagé dans tout le pays. Partout, des femmes ont demandé pourquoi le

[Texte]

committee won't travel to hear the suffering that this bill will inflict on UI recipients.

To add insult to injury, last week you expelled a union for telling the truth and for saying that while the Forget commission—

The Chairman: They were expelled for a specific reason, and I don't want that reason repeated in here.

Ms Rebick: I'm going to repeat it, Mr. Chairperson, because I do not believe you have the right as a committee to expel citizens for telling the truth and for citing statistics that are on the record and that they feel is a concern—

The Chairman: We have two points of order before we continue. Mr. Allmand, first.

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Mr. Chairman, I think it's out of order for the chair to prejudge what's going to be said. I think at the very least we should let the witnesses say what they have to say, and if it appears in your mind or in the minds of any people in the committee that the statement was out of order or against the rules, then it can be dealt with then. But under no circumstances should we prejudge any testimony that's about to be given before it's even given.

The Chairman: In response, Mr. Allmand, before we get to the next point, I believe I heard Ms Rebick say that she was about to quote what they said.

Ms Rebick: No, I'm going to quote a newspaper article from *The Gazette* in Montreal.

The Chairman: Okay.

Mr. Allmand: I still think we have the obligation to listen to her first.

The Chairman: I was merely cautioning. Thank you very much for your point.

Mr. Robitaille, you had a point of order as well.

M. Robitaille (Terrebonne): Monsieur le président, on se souviendra que M. Samson a déposé une question de privilège à la Chambre des communes et que la question a été prise en délibéré par le Président de la Chambre des communes, l'honorable John Fraser, qui rendra une décision sur la question de privilège de M. Samson.

Je ne pense pas que cette question soit directement reliée au contenu même du projet de loi, et je vous demanderais de faire en sorte que les témoins, dans leurs propos, s'en tiennent au contenu du projet de loi.

Quant à la question à laquelle M^{me} Rebick veut se référer, elle est déjà prise en délibéré par le Président de la Chambre. Je suis sûr que M. Fraser saura rendre une décision à la suite de la question de privilège de M. Samson.

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): In keeping with the theme of not wanting to censor anyone, I think it's an obligation on this legislative committee to hear what a witness has to say, as Mr. Allmand has already stated. Clearly, I don't think that we have the right to censor anyone and prejudge what it is they're going to say.

With all due respect, I think we have an obligation to hear what the witnesses have to say, and whether or not we like what they say is totally irrelevant. We have to listen to what they have to say. It's their opinion, and we have no right to censor

[Traduction]

comité ne se déplaçait pas pour entendre parler des souffrances que ce projet de loi imposera aux prestataires d'assurance-chômage.

Pour comble d'insulte, la semaine dernière vous avez expulsé un syndicat parce qu'il a dit la vérité et parce qu'il a affirmé que tandis que la Commission Forget. . .

Le président: Ces gens ont été expulsés pour une raison précise, et je ne veux pas qu'on répète cette raison ici.

Mme Rebick: Je vais la répéter, monsieur le président, parce que je ne crois pas que vous ayez le droit en tant que comité d'expulser des citoyens pour avoir dit la vérité et pour avoir fait état de statistiques publiques qu'ils estiment être un sujet de préoccupation. . .

Le président: Avant de poursuivre, deux personnes invoquent le Règlement. Monsieur Allmand, en premier.

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Monsieur le président, je pense qu'il est inadmissible que la présidence présume de ce qui va être dit. Je pense qu'il faudrait tout au moins laisser les témoins dire ce qu'ils ont à dire, et s'il vous semble à vous ou à toute autre personne du comité que la déclaration est irrecevable, alors nous pourrions en décider. Mais en aucun cas, il ne faut présumer du contenu d'un témoignage qui va être présenté avant même qu'il ne le soit.

Le président: Monsieur Allmand, avant de passer au point suivant, je crois avoir entendu M^{me} Rebick dire qu'elle allait citer ce qu'ils avaient dit.

Mme Rebick: Non, je vais citer un article de journal, soit de *The Gazette* de Montréal.

Le président: Très bien.

M. Allmand: Je pense néanmoins que nous sommes tenus de l'écouter d'abord.

Le président: Je faisais simplement preuve de prudence. Merci beaucoup pour votre observation.

Monsieur Robitaille, vous vouliez aussi invoquer le Règlement.

Mr. Robitaille (Terrebonne): Mr. Chairman, you will remember that Mr. Samson raised a question of privilege at the House of Commons and that question was taken into consideration by the Speaker of the House, the Honourable John Fraser, who is going to rule on Mr. Samson's question of privilege.

I do not think that that question is directly linked to the bill as such, and I would then ask you to see to it that the witnesses, in their presentation focus their comments on the bill.

With regards to the issue Ms Rebick wants to refer to, it has been taken into consideration by the Speaker of the House. I am sure that Mr. Fraser will make a ruling following the tabling of Mr. Samson's question of privilege.

M. Samson (Timmins—Chapleau): Toujours au sujet du refus de censurer qui que ce soit, je pense que le comité législatif a l'obligation d'entendre ce qu'un témoin a à dire, comme l'a déjà dit M. Allmand. Évidemment, je ne pense pas que nous ayons le droit de censurer qui que ce soit ni de présumer de ce qui va être dit.

Sans vouloir vous contredire, je pense que nous avons l'obligation d'entendre ce que les témoins ont à dire, que cela nous plaise ou non. Nous devons les écouter. C'est leur opinion, et nous n'avons aucun droit de censurer quoi que ce soit qu'un

[Text]

anything that is being said in committee at any time. If we don't like it, that's too bad. If we can't take the heat, we have to get out of the seat, very clearly. So I think we have an obligation to hear anything and everything the witnesses have to say, whether it's against any one political party or anyone on the committee.

• 1040

The Chairman: Ms Rebeck, I believe you're aware of the sensitivity of the issue. Would you please proceed, and we'll judge what you're saying when you're finished.

Ms Rebeck: The first thing I want to say is that NAC believes that this UI bill is a direct attack against women. The week after the announcement of the bill we received, in a brown envelope from a worker at the UI, the statistics showing that 53% of voluntary quits are women compared with 38% being UI claimants. We have put this statistic out time and time again. We have received no denial from Mr. Valcourt, and therefore we assume he's aware that the majority of voluntary quits are women compared to 38% of UI recipients.

It is not because these women are going to Florida to spend their unemployment insurance cheques. It is because they are sexually harassed. It is because they can't find child care. It is because they are treated badly by employers, still in this day and age, as Ms Rubio said in her stories.

Then we find out, as the trade unionists tried to point out to you last week, that the conviction rate of fraud in UI is 0.01%. Ms Rubio tells us that almost every case that goes to appeal is won; there's so little fraud. Even with appeal boards that are appointed as patronage appointments, most of the cases they present are won.

We find out that only 40,000 voluntary claimants are actually penalized, and most of those have not gone to appeal. They don't bother to go to appeal because they don't know that they can win an appeal.

The government estimates \$900 million saved. The government is now going to pay UI premiums of \$500 million from general government revenue. So now we have unemployed workers, most of them women at low salaries, subsidizing business UI premiums. That's what is happening here.

Second, we heard on the radio last week that the government is now doing a security check of all the UI offices so there's a second door for the UI workers to run from the violent claimants who have been made violent by this law of refusal of UI claims. So the government is deliberately creating social unrest to save a relatively small amount of money.

[Translation]

témoin puisse dire au comité à un moment où l'autre. Si cela ne nous plaît pas, tant pis. Si on ne sait pas accepter les critiques, on n'a qu'à libérer son siège, c'est clair. Je pense donc que nous avons l'obligation d'entendre tout témoignage et tout ce que les témoins ont à dire, que cela aille à l'encontre des vues de notre parti politique ou de qui que ce soit qui fait parti du comité.

Le président: Madame Rebeck, je crois que vous comprenez bien que c'est là une question délicate. Je vous prie de poursuivre votre présentation, et nous jugerons de ce que vous dites quand vous aurez terminé.

Mme Rebeck: J'aimerais d'abord dire que le Conseil estime que le projet de loi sur l'assurance-chômage est une attaque directe contre les femmes. Dans la semaine qui a suivi l'introduction du projet de loi, nous avons reçu, dans une enveloppe brune provenant d'un travailleur d'un bureau de l'assurance-chômage, les statistiques révélant que 53 p. 100 des personnes qui quittent volontairement leur emploi sont des femmes alors que les femmes ne représentent que 38 p. 100 des prestataires d'assurance-chômage. Nous avons fait état de ces données statistiques à maintes reprises. Elles n'ont pas été niées par M. Valcourt, et nous supposons donc qu'il sait que la majorité des personnes qui quittent volontairement leur emploi sont des femmes alors que les femmes ne représentent que 38 p. 100 des prestataires d'assurance-chômage.

Ce n'est pas que ces femmes aillent dépenser leur chèque d'assurance-chômage en Floride. Elles quittent leur emploi pour harcèlement sexuel parce qu'elles ne peuvent pas trouver de garderies, parce qu'elles sont maltraitées par leur employeur, encore à notre époque, comme l'a montré M^{me} Rubio dans son exposé.

Puis on découvre, comme les syndicalistes ont essayé de vous le faire voir la semaine dernière, que le taux de condamnation pour fraude, dans le système d'assurance-chômage, est de l'ordre de 0,01 p. 100. M^{me} Rubio nous dit que lorsqu'il y a appel, on obtient presque toujours gain de cause; il y a très peu de fraude. Même en tenant compte du fait que les commissions d'appel sont constituées par des gens qui y ont été nommés pour des raisons partiales, la plupart des appels interjetés sont acceptés.

Nous constatons que seulement 40 000 demandeurs d'assurance-chômage qui ont volontairement quitté leur emploi sont effectivement pénalisés, et la plupart d'entre eux n'ont pas interjeté appel. Ils ne se donnent pas la peine de le faire parce qu'ils ne savent pas qu'ils pourraient avoir gain de cause.

Le gouvernement estime économiser 900 millions de dollars. Le gouvernement va maintenant verser des cotisations d'assurance-chômage de 500 millions de dollars en puisant dans les recettes publiques. Voilà donc que les travailleurs au chômage, dont la plupart sont des femmes mal rémunérées, financent les cotisations d'assurance-chômage des employeurs. Voilà ce qui se passe ici.

Deuxièmement, on a entendu dire à la radio la semaine dernière que le gouvernement renforce les mesures de sécurité de tous les bureaux d'assurance-chômage afin qu'il y ait une deuxième porte par laquelle les agents d'assurance-chômage pourraient s'enfuir pour éviter d'affronter des demandeurs agressifs, rendus agressifs par cette loi qui nie leur admissibilité aux prestations d'assurance-chômage. Le gouvernement fomenté ainsi délibérément la révolte sociale pour économiser un montant relativement modeste.

[Texte]

Then we find out that they're going to hire 200 more officers, which is another several million or maybe \$10 million or \$15 million. Where's the money saving here? As Madam Parent pointed out, we don't buy the deficit argument in any case. Where is the money saving argument? If the government wanted to save money, then maybe we should look at some savings in other places rather than picking on the lowest, most vulnerable worker.

Then we have a situation where this committee expels a group for saying that there were more convicted frauds in the Tory caucus than there were among UI recipients. I'm quoting *The Gazette*, which says that 2% of members of the Tory caucus were accused of cheating compared with 0.01% of UI claimants.

We believe the reason for this bill is a political reason. We believe that the government is trying to blame the victims instead of looking at government policy, that there's a move toward harmonizing UI here with UI in the United States, and that the bill gives more power to employers to exploit employees.

As you know, NAC played a very big role in the referendum in this country. The strong message from the people of this country was that they want more of a say in the policies that government brings in.

This bill has created more dissent in this country than any one piece of legislation ever brought in by this government, and yet we have four or five days of hearings. We're told one day before that we're supposed to present. Most groups cannot present.

Mr. Chairman, we believe the proceedings of this committee are a disgrace and a sham to democracy.

The Chairman: Mr. Allmand, you have ten minutes.

Mr. Allmand: Mr. Chairman, I want to welcome the witnesses to the committee despite the short notice.

The witnesses have given us a document that shows that on average women earn less income than men and, as a result, when they're on unemployment insurance they earn less unemployment insurance than men.

• 1045

I want to ask this of the witnesses from NAC. With that lesser money, how many women must take care of children by themselves? I'm wondering if you have figures that would let us know how many single mothers there are in this country, and that would include mothers who are abandoned, separated and divorced. Also, how does that compare with men? In other words, you've demonstrated to us that women earn less money and have less unemployment insurance than men, but what is the burden on those women and how many are there that must take care of children with this lesser amount of money? Do you have that figure with you today?

[Traduction]

Puis on apprend qu'on va embaucher 200 agents de plus, ce qui représente une tranche additionnelle de plusieurs millions, peut-être de 10 ou de 15 millions de dollars. Où sont les économies? Comme l'a dit M^{me} Parent, nous n'acceptons pas du tout cet argument que le projet de loi vise à réduire le déficit. Comment peut-on prétendre réaliser ainsi des économies? Si le gouvernement voulait économiser, peut-être devrait-il essayer d'économiser ailleurs plutôt que de s'en prendre aux plus petits travailleurs, à ceux qui sont le plus vulnérables.

Ensuite, voilà que le comité expulse un groupe pour avoir dit qu'un plus grand nombre de membres du caucus conservateur ont été reconnus coupables d'infraction qu'il n'y en a eu parmi les prestataires d'assurance-chômage. Je cite ici un article tiré de *The Gazette*, selon lequel 2 p. 100 des membres du caucus conservateur ont été accusés de fraude comparativement à 0,01 p. 100 chez les prestataires d'assurance-chômage.

Nous croyons que ce projet de loi est présenté pour des raisons politiques. Nous croyons que le gouvernement essaie de s'en prendre aux victimes plutôt que d'examiner la politique gouvernementale, qu'on cherche à aligner notre système d'assurance-chômage sur celui des États-Unis, et que le projet de loi donne aux employeurs de nouveaux pouvoirs pour exploiter les travailleurs.

Comme vous le savez, le Conseil a joué un très grand rôle dans le référendum qui vient d'avoir lieu. Ce que la population du pays a très clairement fait savoir, c'est qu'elle veut avoir son mot à dire dans les politiques gouvernementales.

Ce projet de loi a créé plus de dissension au Canada que tout autre texte législatif jamais présenté par ce gouvernement et il reste encore quatre ou cinq jours d'audiences. On nous prévient un jour à l'avance qu'on doit comparaître. La plupart des groupes ne le peuvent pas.

Monsieur le président, nous croyons que les procédures de ce comité sont une disgrâce et une parodie de démocratie.

Le président: Monsieur Allmand, vous avez dix minutes.

M. Allmand: Monsieur le président, je souhaite la bienvenue aux témoins qui ont accepté de comparaître devant le comité malgré un si bref préavis.

Les témoins nous ont remis un document qui montre qu'en moyenne, les femmes gagnent moins que les hommes et que par conséquent, quand elles sont au chômage, elles touchent moins d'assurance-chômage que les hommes.

J'aimerais poser une question aux témoins du CCA. Comme elles ont moins d'argent, combien de femmes sont seules à s'occuper des enfants? Je me demande si vous avez des données qui montreraient combien il y a de mères seules au Canada, soit de mères qui ont été abandonnées, qui sont séparées ou divorcées. En outre, comment ces chiffres se comparent-ils à ceux dont on dispose au sujet des hommes? Autrement dit, vous nous avez montré que les femmes gagnent moins que les hommes et touchent moins de prestations d'assurance-chômage, mais quelles sont les charges qu'ont ces femmes et combien d'entre elles doivent s'occuper d'enfants alors qu'elles disposent de moins d'argent? Pouvez-vous fournir ces données aujourd'hui?

[Text]

Ms Rebeck: We don't have the figure on how many single mothers there are, but we do know that 56% of single mothers are living below the poverty line. We also know from the last Statistics Canada report that single women with children under six make up the only group among women whose participation in the work force has declined since 1988. We believe the reason for that is a lack of child care.

In terms of the calls we've been getting in our office about concerns over these cuts to UI, a lot of the voluntary quits or firing have to do with the difficulty of finding child care. Say someone has a babysitter and the babysitter is late. This frequently happens, and so the person is fired for being late for their job or is forced out for being late for their job. With single mothers, this is much aggravated because of the fact that they don't have the same kind of support system as couples have.

If you're asking about the percentage of single mothers compared with single fathers, there are very few. Something like 90% are single mothers, compared with 10% who are single fathers. Was that the question you were asking? Also, 15% of families are single-parent families.

Mr. Allmand: I think it would help Canadians and this committee to understand the seriousness of these cuts if we knew the total number of single mothers in this country who must take care of their children with this low income and with these greater cuts when they're on UI.

Ms Rebeck: We can certainly get that information to you.

Mr. Allmand: I'd like to put my next question to Ms Rubio because of her experience in pleading cases. Time and again before this committee and in the House, the government members have said over and over again that there will be no difficulty with individuals who are sexually harassed or who are harassed in other ways. If they really have been harassed or if there was danger in the workplace and so on, then these reasons are marked in the bill as being just causes for quitting. This is what the government says. Consequently, all they will have to do is appear before the departmental officials and before the board of referees and they will get their unemployment insurance benefits, and it is as simple as that. The benefit of the doubt is also in favour of these individuals who make claims.

My experience is that it isn't so easy. First, there's a large grey area where it's difficult sometimes to determine whether it really is just cause or not. Meanwhile the claimant is presumed guilty and gets no benefits. Even aside from that, it's not so easy to prove these things.

You've had a lot of experience. How many years have you been at it?

[Translation]

Mme Rebeck: Nous ne savons pas combien il y a de mères seules, mais nous savons que 56 p. 100 des mères seules vivent sous le seuil de la pauvreté. Nous savons aussi, d'après le dernier rapport de Statistique Canada, que les femmes seules qui ont des enfants de moins de six ans constituent le seul groupe de femmes dont la participation au marché du travail a diminué depuis 1988. Nous croyons que c'est en raison du manque de places en garderie.

Pour ce qui est des appels que nous recevons à notre bureau au sujet des inquiétudes que suscitent ces réductions aux prestations d'assurance-chômage, je dirai qu'un grand nombre des personnes qui quittent volontairement leur emploi ou qui sont congédiées se trouvent dans cette situation parce qu'elles ont du mal à trouver des garderies. Supposons qu'on a une gardienne d'enfants et que celle-ci est en retard. Cela arrive souvent, et la travailleuse est congédiée parce qu'elle est en retard au travail ou alors on la force à démissionner parce qu'elle arrive en retard. C'est un problème qu'ont beaucoup plus souvent les femmes chefs de familles monoparentales parce qu'elles ne bénéficient pas du même appui que celles qui ont un conjoint.

Si vous nous demandez quel est le pourcentage de mères seules par rapport à celui de pères qui sont seuls, je dirai qu'il y a très peu de données sur cette question. Il a peut-être 90 femmes chefs de familles monoparentales pour une dizaine d'hommes qui sont chefs de familles monoparentales. Est-ce ce que vous me demandiez? De plus, 15 p. 100 des familles sont des familles monoparentales.

M. Allmand: Je pense que les Canadiens et le comité comprendraient mieux la gravité des conséquences que pourraient avoir ces réductions si nous savions quel est le nombre total de mères seules que compte le pays et qui doivent prendre soin de leurs enfants avec leur faible revenu et subir ces nouvelles réductions si jamais elles se trouvent sans travail et dépendent des prestations d'assurance-chômage.

Mme Rebeck: Nous pouvons certainement vous obtenir ces renseignements.

M. Allmand: J'aimerais maintenant poser ma prochaine question à M^{me} Rubio, en raison de son expérience dans la défense de cas. À maintes et maintes reprises, à ce comité comme à la Chambre, les membres du parti gouvernemental ont répété tant et plus que ce projet de loi ne créera aucune difficulté aux personnes qui sont victimes de harcèlement sexuel ou qui sont harcelées d'une autre façon. Si elles ont vraiment été harcelées ou si le milieu de travail présentait un danger ou s'il existait telle ou telle autre condition, alors ces raisons sont énumérées dans le projet de loi comme faisant partie des motifs acceptables pour lesquels on peut quitter son emploi. C'est ce que dit le gouvernement. Par conséquent, il leur suffira de se présenter devant les fonctionnaires du ministère et devant le conseil arbitral pour obtenir leurs prestations d'assurance-chômage, c'est aussi simple que cela. On accorde aussi le bénéfice du doute aux personnes qui présentent des demandes.

Je sais par expérience que tout n'est pas si simple. D'abord, il existe une zone grise qui fait qu'il est parfois difficile d'établir ce qu'est un motif valable ou non. Entre temps, le demandeur est présumé coupable et ne touche aucune prestation. Même cela mis à part, il n'est pas si facile de prouver ces choses.

Vous avez une longue expérience. Depuis combien d'années vous occupez-vous de ces questions?

[Texte]

[Traduction]

Ms Rubio: It has been 10 years.

Mr. Allmand: You've spent 10 years helping people with their claims. Is it as easy as the government pretends? Just because you write these grounds in the law like this, is it easy to get witnesses? Is it easy to accumulate the proof necessary to prove your just cause? On the other side, when you're dismissed for misconduct, how do you prove that there really wasn't misconduct? How difficult or easy is it?

In one way or another we have to convince the government that this is not an easy thing and that the penalty is excessive. It's like capital punishment. Before, there was a range—that was bad enough—from 7 to 12 weeks. However, everybody will now be treated the same and they'll all get totally excluded when it's very difficult to prove it.

Don't rely on what I said. What's your experience?

• 1050

Ms Rubio: I've had exactly the same experience. It's extremely difficult to convince the commission that someone is not guilty, as you put it. If the person has already given the commission a statement, I often recommend that we do not give the commission any more information because I know they will check all the information with the employer and the employer will say, no, that's not true or that's not what happened.

Theoretically, the commission is a neutral party adjudicating claims. It receives information from claimants and from employers and then decides whether or not to impose penalties. In my practice, the commission is not neutral.

Mr. Allmand: Are you a lawyer, by the way?

Ms Rubio: I'm a legal worker.

They are not neutral. They don't give as much credence to workers as they give to employers. They always claim that employers have nothing to lose. Of course employers have something to lose, because no employer wants to recognize that they have horrendous working conditions or that they have harassed a worker either racially or sexually. It is incredibly difficult to convince the commission that a worker has not done something if the employer says that they have.

As I said, I have 10 years of experience. The benefit of the doubt is never given to workers. It is there. The jurisprudence on this is very extensive and very long, but still the commission often ignores the jurisprudence that's already there. All the bill does is entrench in the act jurisprudence that we've had for many, many years.

The other thing I want to mention is that in cases of people who are members of ethnic or racial minorities, it is even more of a problem. We are portrayed as cheats and frauds. If we are refugees, then we are cheating. We are trying to come into the country to cheat on welfare and on unemployment insurance. It's even more difficult for the people I represent.

Mr. Allmand: We have had high unemployment now for about three or four years, and people cannot find jobs. In addition to that, there are more and more people with temporary and part-time work and getting minimum wages, low

Mme Rubio: Depuis dix ans.

M. Allmand: Vous avez passé dix ans à aider les gens à présenter des demandes. Est-ce aussi facile que le prétend le gouvernement? Le simple fait d'énumérer ces motifs dans la loi facilite-t-il le recrutement de témoins? Est-il facile de réunir les preuves nécessaires pour prouver qu'on avait un motif valable? Par ailleurs, quand on est renvoyé pour mauvais comportement, comment prouver qu'il n'y a pas vraiment eu mauvais comportement? Est-ce difficile ou facile?

De toute manière, il faut convaincre le gouvernement que ce n'est pas une tâche facile et que la pénalité est trop lourde. C'est comme la peine capitale. Avant, il y avait un barème—c'était déjà assez difficile—de sept à 12 semaines. Cependant, tout le monde sera maintenant traité de la même manière et tout le monde sera tout à fait exclu quand ce sont des cas pour lesquels il est très difficile d'apporter des preuves.

Ne vous en tenez pas à ce que j'ai dit. Quelle est votre expérience?

Mme Rubio: C'est ce que j'ai constaté. Il est très difficile de convaincre la Commission de l'innocence d'une personne, comme vous l'avez signalé. Si cette personne a déjà fait une déclaration devant la Commission, je recommande souvent de ne pas donner à cet organisme plus de renseignements parce que je sais que l'on vérifiera toutes les informations auprès de l'employeur et que ce dernier dira que ce n'est pas vraiment ce qui s'est produit.

En théorie, la Commission est un parti neutre lorsqu'elle prend les décisions. Elle reçoit des renseignements des prestataires et des employeurs puis décide si elle doit imposer des sanctions. L'expérience m'a appris que la Commission n'est pas neutre.

M. Allmand: Êtes-vous avocate?

Mme Rubio: Non, je suis technicienne judiciaire.

La Commission n'est pas neutre. Ses membres sont plus portés à croire ce que disent les employeurs que les travailleurs. Ils disent toujours que les employeurs n'ont rien à perdre. Mais ils ont quelque chose à perdre, parce qu'aucun employeur ne veut admettre que ses travailleurs travaillent dans des conditions inacceptables, que leurs travailleurs ont été victimes de harcèlement de nature sexuelle ou raciale. Il est très difficile de convaincre la Commission qu'un travailleur n'a pas fait quelque chose de mal si son employeur prétend le contraire.

Comme je le dis, j'ai dix ans d'expérience dans ce domaine. Le bénéfice du doute n'est jamais donné aux travailleurs. Il existe une jurisprudence fort complète dans ce domaine, mais la Commission n'en tient souvent pas compte. Le projet enchâsse dans la loi la jurisprudence qui existe depuis de nombreuses années, sans plus.

Je désire également souligner que le problème est souvent pire lorsque le travailleur fait partie d'une minorité raciale ou ethnique. On dit que nous sommes des tricheurs et des menteurs. Si nous sommes des réfugiés, nous trichons. Nous essayons de venir au Canada pour exploiter le système d'assurance-chômage ou de bien-être social. La situation est encore plus difficile pour ceux que je représente.

M. Allmand: Le taux de chômage est élevé depuis déjà trois ou quatre ans, et les gens n'arrivent pas à trouver d'emplois. De plus, il y a un nombre toujours croissant d'employés à temps partiel, de gens qui reçoivent le salaire minimum, de faibles

[Text]

pay, no benefits and no unions. They cannot really pay their basic expenses with the wages they're earning. Then you have cuts like the cuts in this bill, cuts in Bill C-21 and cuts in transfer payments to the provinces for health and for social benefits.

What is your experience with respect to the population? Do you feel frustration and anger in the population? I detect a certain anger out there growing. Is the population becoming radicalized as a result of these many harsh moves? Perhaps the government detected that when it decided to put in these back doors for their workers. It's gone out perhaps and caused this situation and now, instead of trying to go to the roots of the cause, it's just going to build back doors on the offices.

What is your assessment? Are these many things—it's not just one thing—leading to a growing anger and radicalization of the population, including your client groups, which are women's groups?

Ms Rebeck: I think it's having three effects. One is that there's more anger and frustration, and that's leading to, for example, an increase in violence against women, which we see in the communities. We can measure it most clearly on the campus.

We see a backlash against equality, for example, because young men feel they have little hope for the future. Instead of blaming it on the government, which is hard to fight, they take it out on women. We have seen a really significant increase, in our view, of violence on campus and we can pretty well attribute it to that.

There's an increase generally in violence, and this is why we hear a lot of this law and order discussion when, in fact, it's the social causes we have to look at.

We're seeing an increased amount of racism that our members experience across the country.

• 1055

There are two things happening. There's increasing anger against the government, obviously. I think we saw that in the Charlottetown debate. We've seen it in the reaction to Mr. Mulroney's resignation. People weren't even willing to be charitable to someone who was resigning because there's so much anger.

I think we're seeing it in an increasing numbers of demonstrations, occupations and other organized events. I don't see individual violence as an indication of increasing radicalization. Increasing radicalization would be a positive thing, in my view, because it would mean that Canadians would insist that a government govern in their interests rather than in the interests of the corporations, which we believe this government is doing.

Mr. Allmand: By radicalization, I mean looking for extreme totalitarian solutions perhaps on the right or the left because the mainstream solutions aren't working.

Ms Rebeck: I think more of what we are seeing is an increase in frustration and therefore in all forms of violence. I think that's why the government is making security changes to their offices. I think it's an outrage that the government brings

[Translation]

salaires, et ne participent à aucun régime d'avantages sociaux; souvent, ils ne peuvent même pas faire partie d'un syndicat. Ils ne peuvent pas vraiment répondre à leurs besoins fondamentaux parce que leurs salaires ne suffisent pas. Puis, il y a les réductions comme celles qui sont prévues dans ce projet de loi, dans le projet de loi C-21 et des réductions qui sont apportées aux paiements de transferts offerts aux provinces dans le domaine de la santé et des services sociaux.

Quelle est l'attitude de la population? Pensez-vous que les Canadiens sont frustrés et en colère? J'ai constaté que les gens étaient en colère. La population penche-t-elle vers le radicalisme en raison de ces décisions très dures? Peut-être le gouvernement s'en est-il rendu compte lorsqu'il a décidé de prévoir ces portes de sortie pour ses employés. C'est le gouvernement qui a créé le problème, mais au lieu de s'attaquer à la cause, il se contentera de faire installer des portes de sortie à l'arrière des bureaux.

Qu'en pensez-vous? Est-ce que toutes ces choses—il ne s'agit pas que d'un facteur—suscitent la colère de la population, y compris vos clientes, les femmes? Est-ce que la population penche maintenant vers le radicalisme?

Mme Rebeck: Je crois qu'il y a trois grandes répercussions. Tout d'abord, il y a plus de colère et de frustration, ce qui entraîne par exemple une augmentation de la violence contre les femmes dans les collectivités, et tout particulièrement sur les campus.

Il y a un mouvement de ressac contre l'égalité, par exemple, parce que les jeunes hommes ont peu d'espoir. Au lieu de blâmer le gouvernement, et il est difficile de s'en prendre au gouvernement, ils se défoulent sur les femmes. À notre avis, il y a eu une augmentation marquée des cas de violence sur les campus et nous pensons que cette situation est attribuable à ce qu'on a mentionné plus tôt.

Il y a eu une augmentation de la violence en général, et c'est pourquoi on parle beaucoup d'ordre public alors que le problème a une cause sociale.

Nos membres nous ont dit qu'il y avait une augmentation du racisme dans le pays tout entier.

Deux choses se produisent. Tout d'abord, les Canadiens sont de plus en plus en colère contre le gouvernement, c'est évident. Je crois que nous l'avons constaté lors du débat sur l'accord de Charlottetown. Nous l'avons constaté également dans la réaction qu'on a eue à la démission de M. Mulroney. Les gens n'étaient même pas disposés à être charitables envers quelqu'un qui démissionnait à cause de son impopularité.

Je pense qu'il y a de plus en plus de manifestations, d'occupations et d'autres événements organisés. Je ne crois cependant pas qu'on penche plus vers le radicalisme. Cela serait positif à mon avis, parce que cela voudrait dire que les Canadiens insistent pour que le gouvernement prenne des décisions qui seraient dans leur intérêt plutôt que dans celui des grandes entreprises, ce qui nous paraît être le cas actuellement.

M. Allmand: Quand je pensais à la radicalisation, je pensais plutôt qu'on aurait recours à des solutions totalitaires de gauche ou de droite parce que les solutions habituelles ne sont pas efficaces.

Mme Rebeck: Je crois que les gens sont de plus en plus frustrés et c'est pourquoi il y a une augmentation de toutes les formes de violence. C'est pourquoi le gouvernement apporte des changements aux mesures de sécurité dans ses bureaux. Je crois

[Texte]

in a bill knowing that it's going to increase violence against their own government workers. To us, it's incomprehensible that they can continue with this bill when their own bureaucrats are simultaneously changing security measures in the UI offices because they know how angry people are going to be when they get cut off from UI. I am horrified, frankly.

We disagree with many things the government does, but in our view, this one is the most Draconian legislation it has brought down since it has been in power.

The Chairman: Mr. Allmand, can we move on to Mr. Samson?

Mr. Samson: Mr. Chairman, I would also like to thank and welcome the witnesses to the committee.

Throughout the hearings we've heard a lot of repetitious statements being made about people leaving voluntarily, just cause, good cause and so on. I'd like to ask any of you or all of you to respond to this. Do you know in your individual organizations of people who voluntarily quit their employment without any just cause, because they just want to stay home and be couch potatoes?

Ms Rebick: I think in the 1960s that used to happen. In the 1960s people used to quit their jobs and go study for six months or something like that on UI. That used to happen in the 1960s, when times weren't as bad as they are now and you didn't have to worry about getting a job. Now, however, we've never run into anyone like that certainly in the last 10 years.

Mr. Samson: I'll tell you the reason I'm asking. We had a chart—and I'm sorry to tell you that I don't have one with me. Maybe some of the other members have theirs with them, but I don't have mine with me. We've seen a chart from witnesses from the commission. They claimed that there were 190,000 in 1991 who quit voluntarily. When we questioned them as to what the causes were, they couldn't tell us. This leads one to believe that the statistics they're presenting leaves something to be desired.

I've asked or I've attempted to ask just about all the witnesses who have come before us the exact same question or a very similar question, and they've all had the same response as you did. I question the statistics put to us by the commission as well.

In cases of sexual harassment or harassment of another nature, we've been told that the hearings will be held in camera if requested by the claimant. However, at the same time, we've been told that the employer will have access to the transcripts of that hearing. What's the purpose, in your opinion, of having in camera hearings? Would they serve any purpose? Would they do any good?

Also, I'd like your opinion as to what it would do to witnesses who would be asked to come forward and testify at one of these hearings.

Ms Rubio: The way I read the bill, I don't think a claimant has a choice. I think it's the chair of the board who makes a final decision as to whether or not to exclude the claimant and his or her representative from the hearing.

[Traduction]

qu'il est inadmissible que le gouvernement propose un projet de loi qui augmentera la violence contre ses employés. À notre avis, il est inadmissible que le gouvernement cherche à faire adopter ce projet de loi au moment même où ses fonctionnaires changent les mesures de sécurité des bureaux d'assurance-chômage parce qu'ils savent à quel point les gens seront en colère lorsqu'ils ne recevront plus de prestations. Je suis renversée.

Nous ne sommes pas d'accord avec tout ce que le gouvernement fait, mais à notre avis, il s'agit là d'une des mesures législatives les plus draconiennes qu'il ait proposées depuis son entrée au pouvoir.

Le président: Monsieur Allmand, pouvons-nous donner la parole à M. Samson?

M. Samson: Monsieur le président, j'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins.

Lors des audiences de ce comité, on nous a souvent parlé des gens qui quittaient volontairement leur emploi, qui quittaient pour des motifs valables ou pour de bonnes raisons. Je demanderais aux témoins de répondre à ce qui suit. Connaissiez-vous des gens qui quittent volontairement leur emploi, sans motif valable, simplement parce qu'ils veulent rester à la maison et devenir des téléphages?

Mme Rebick: Je crois que cela se produisait dans les années soixante. À cette époque, les gens quittaient leur emploi pour étudier pendant six mois ou faire quelque chose du genre et ils recevaient des prestations d'assurance-chômage pendant cette période. Ça se produisait dans les années soixante, les temps n'étaient pas aussi durs que maintenant, et il y avait un grand nombre d'emplois disponibles. Cependant, cela ne s'est certainement pas produit depuis les dix dernières années.

M. Samson: Permettez-moi de vous dire pourquoi je vous ai posé cette question. Nous avons reçu un tableau—je dois avouer que je ne l'ai pas sous les yeux. Peut-être d'autres députés l'ont-ils entre les mains, mais je n'ai pas le mien. Ce sont des représentants de la commission qui nous ont remis ce tableau. Ils ont dit qu'en 1991, 190 000 Canadiens avaient quitté leur emploi volontairement. Lorsque nous leur avons demandé quelles en étaient les raisons, ils n'ont pu nous répondre. Ça nous pousse à croire que les statistiques qu'ils nous ont données ne sont peut-être pas tout à fait exactes.

J'ai posé à pratiquement tous les témoins que nous avons entendus, ou j'ai essayé de le faire, la même question ou une question semblable. Ils m'ont presque tous répondu la même chose que vous. Je m'interroge donc sur les statistiques que la Commission nous a données.

On nous a dit que dans les cas de harcèlement de nature sexuelle ou autre, les audiences auraient lieu à huis clos si le prestataire en faisait la demande. Cependant, on nous a également dit que l'employeur aurait accès au compte rendu de cette audience. D'après vous, à quoi sert-il d'avoir des audiences à huis clos? Est-ce que cela serait utile?

De plus, j'aimerais savoir quelle serait d'après vous la réaction des personnes qui seront invitées à témoigner lors de ces audiences.

Mme Rubio: Si j'ai bien compris le projet de loi, le prestataire n'a pas le choix. C'est le président du conseil qui décide si le prestataire et son représentant participeront à l'audience.

[Text]

This is something we didn't ask for. I don't find it particularly palatable that someone is having her life decided and she's not allowed to be present. I think this is a power that will be misused because employers will request in camera hearings when they don't want to face the workers. Demeanour is very important when you testify, in the way you talk and the way you make eye contact. They're not going to have a worker there checking what they say. They will say whatever they want, as they do now.

• 1100

Ms Rebeck: This is a good example of the government scrambling for damage control without asking anybody who's involved what would be useful.

First, with this bill it has given a new power to the board to exclude witnesses. The board can do that. It's not even at the request of the claimant. Therefore, the claimant can be excluded from her own UI hearing and be unable to confront her accuser in this case if the employer is firing her or the employer is insisting that she quit for some other reason. That's a power that could be greatly abused.

Second, in camera hearings are ridiculous in UI cases. How often does the media cover a UI appeal? It's very rare, so what's the point of an in camera hearing?

The problem with sexual harassment is that—and international studies tell us this—half the women who leave their jobs because of sexual harassment don't want to go through any procedures. If they did, they would go to the Human Rights Commission. They don't want to go through a procedure because they've been humiliated enough. They choose to quit their jobs rather than charge the employer or go through the hearings with UI.

This bill says that either they have to stay in a situation where they are being sexually harassed or they have to go through a hearing. Whether it's in camera or not in camera is irrelevant. The fact is that they have to go through that kind of degrading experience again and possibly confront their harasser.

The changes that have been made to the bill are not only cosmetic, but they don't do anything to assist a claimant who's claiming sexual harassment. In fact, it could work against that claimant because of the power of the board to exclude the claimant from her own hearing. To us, it's a violation of due process.

Ms Parent: Could I comment in the context of your question? Again, where a place of work is not unionized, this woman who quits because of sexual harassment knows that if she denounces her employer he will give her a bad recommendation. From employer to employer the word gets around very easily, so she is doomed in the work force in the future if she makes a case of it. Thus, many women just quit because they despair in advance of getting any justice on sexual harassment. It's only those who are very, very determined and have good advice who pursue a claim of sexual harassment.

[Translation]

Nous n'avons pas demandé au gouvernement de prendre ces mesures. Nous avons peine à accepter qu'un conseil puisse décider de l'avenir d'une personne et que cette dernière n'ait même pas voix au chapitre. Je crois qu'on abusera de cette autorité parce que les employeurs demanderont le huis clos lorsqu'ils ne voudront pas faire face aux accusations des travailleurs. Le comportement du témoin est très important, la façon dont il parle, la façon dont il regarde ses interlocuteurs. Ils ne voudront certainement pas que le travailleur soit présent. L'employeur dira exactement ce qu'il veut comme c'est le cas actuellement.

Mme Rebeck: Voilà un bon exemple d'un gouvernement qui essaie à la dernière minute de contenir les dommages sans demander aux gens qui travaillent dans le domaine ce qui serait utile.

D'abord, ce projet de loi habilite dorénavant le conseil à exclure des témoins, sans même que la prestataire en fasse la demande. Donc, la prestataire peut être exclue de sa propre audience et ne pourra pas confronter celui qui l'accuse, dans ce cas-ci, si l'employeur l'a mise à pied ou soutient qu'elle a quitté son emploi pour une raison quelconque. C'est un pouvoir qui pourrait être utilisé à outrance.

Deuxièmement, les audiences à huis clos sont ridicules dans ces cas d'assurance-chômage. À quelle fréquence les médias viennent-ils aux auditions d'appel? Très rarement. Donc, pourquoi avoir des audiences à huis clos?

Le problème en ce qui concerne le harcèlement sexuel, c'est que—et des études internationales nous l'indiquent—la moitié des femmes qui quittent leur emploi pour harcèlement sexuel ne veulent pas être assujetties à une procédure. Si elles le voulaient, elles s'adresseraient à la Commission des droits de la personne. Elles ne veulent pas passer par ces procédures parce qu'elles ont déjà été assez humiliées. Elles choisissent de quitter leur emploi au lieu d'accuser l'employeur ou d'avoir recours aux audiences devant le conseil arbitral.

Ce projet de loi leur offre une alternative: endurer une situation de harcèlement sexuel ou passer par une audience. Que cette audience soit à huis clos ou non n'est pas pertinent. Le fait est qu'elles doivent vivre une fois de plus une expérience dégradante et éventuellement faire face à celui qui les a harcelées.

Non seulement les modifications apportées au projet de loi ne sont que symboliques, encore n'aident-elles aucunement une prestataire qui dit avoir été harcelée sexuellement. En effet, ces modifications pourraient lui nuire parce que le conseil a le pouvoir d'exclure la prestataire de sa propre audience. À notre avis, il s'agit d'une violation de l'application régulière de la loi.

Mme Parent: Est-ce que je pourrais faire une observation? Une fois de plus, s'il n'y a pas de syndicat au travail, la femme qui quitte son emploi pour harcèlement sexuel sait que si elle dénonce l'employeur, il lui donnera une mauvaise recommandation. Comme les nouvelles circulent vite entre employeurs, elle n'aura aucun espoir de se retrouver du travail si elle en fait une histoire. Alors, de nombreuses femmes quittent leur emploi simplement parce qu'elles sont convaincues au départ de ne pas pouvoir obtenir gain de cause. Seules celles qui sont résolues à agir et qui reçoivent de bons conseils déposent une plainte pour harcèlement sexuel.

[Texte]

Mr. Samson: Generally speaking, what about witnesses coming from the workplace to testify on behalf of the claimant?

Ms Parent: It's the same problem.

Ms Rubio: We're sometimes successful in convincing people. Say the working conditions in the workplace were awful. We are often successful in convincing people who worked there before but no longer work there to come forward and give us an affidavit. However, never in 10 years have I had anything from someone who's still working.

I have spoken to some of the witnesses or some of the potential witnesses, and they confirm what my client tells me. They're not willing to come forward because they don't want to lose their jobs.

M. Samson: Vous avez aussi parlé de l'impact de ce projet de loi sur la pauvreté des femmes, des travailleuses. J'aimerais vous poser une question sur la réduction des prestations de 60 p. 100 à 57 p. 100.

Vous avez recommandé dans votre présentation qu'on hausse les prestations. J'imagine que vous parlez de revenir à 66 p. 100 du revenu.

J'aimerais avoir votre point de vue sur l'impact de ce projet de loi sur le crime, sur les besoins en matière de bien-être et de logement pour les femmes et de bien-être pour les enfants. Quel sera l'impact d'une réduction des prestations à 57 p. 100? Est-ce que ce sera très grave?

Mme Parent: Ce sera grave surtout pour les familles monoparentales qui dépendent de cette mère qui est punie. Je dis que le décrochage scolaire et les difficultés que les enfants connaissent aujourd'hui à l'école, et que nous déplorons tous et toutes, sont attribuables en bonne partie à la pauvreté de ces familles et au fait que ces enfants, voyant leur mère dans la pauvreté, n'ont pas l'espoir de se trouver un bon emploi. À quoi bon travailler si fort à l'école quand on sait qu'on n'aura pas d'emploi? C'est démoralisant pour les enfants. Également, les enfants qui sont dans la pauvreté et qui essaient d'apprendre à l'école, parce qu'ils sont sous-alimentés, mal vêtus pour l'hiver et mal logés, n'ont pas les mêmes chances d'apprendre et de poursuivre leurs études.

• 1105

On est en train de causer des difficultés à la prochaine génération qui, à son tour, sera plus dépendante et plus incapable. On parle de résorber les déficits pour ne pas hypothéquer l'avenir des enfants, mais quand on les voue à la pauvreté et donc à l'impossibilité d'apprendre, on hypothèque leur avenir.

Mme Willems: Je voudrais simplement compléter cela. Le YWCA fait partie de Campagne 2000 qui regarde la pauvreté des enfants à travers le Canada. En janvier, on s'est rendu compte qu'il y avait eu une croissance depuis le moment où on avait rendu notre rapport au mois d'octobre et que maintenant, il y a 1,2 million d'enfants qui vivent sous le seuil de la pauvreté au Canada.

Je pense que cette mesure va avoir un impact direct sur l'augmentation du taux de pauvreté. J'ai très peur des chiffres qui sortiront au mois d'octobre quand nous referons notre rapport. Comme Madeleine dit, on hypothèque notre avenir. On hypothèque notre prospérité, on hypothèque notre productivité, on hypothèque l'avenir de tout le monde et le potentiel de tout le monde en faisant cela. Je ne vois pas la fin de ces mesures—là et comment on va arriver à faire marche arrière sur cela.

25461—3

[Traduction]

M. Samson: En général, qu'en est-il des témoins qui viennent du lieu de travail pour témoigner pour la prestataire?

Mme Parent: Le même problème se pose.

Mme Rubio: Parfois, nous réussissons à convaincre les gens. Supposons que les conditions de travail étaient horribles. Souvent, nous pouvons convaincre les gens qui n'y travaillent plus de nous fournir une déclaration sous serment. Cependant, en 10 ans, je n'ai jamais réussi à convaincre quelqu'un qui y travaillait toujours d'agir ainsi.

J'ai parlé à quelques-uns des témoins ou à des témoins potentiels et ils me confirment ce que mon client me dit, mais ils ne veulent pas venir témoigner par crainte de perdre leur emploi.

Mr. Samson: You also talked about this bill's impact on the poverty of women and women workers. I would like to ask you a question concerning the decrease in benefits from 60% to 57%.

You recommended in your brief that the benefits be increased. I assume you mean bringing them back to 66% of income.

I would like to know what you think about the bill's impact on crime, on women's welfare and housing needs and on children's welfare. What will be the impact of benefits at 57%? Will it be very serious?

Ms Parent: It will be very serious especially for single-parent families depending on the mother who has been punished. I think that the problem of school drop-outs and the problems that children are experiencing in schools today, that we all deplore, are mainly due to the poverty in these families and to the fact that these children, who see their mother living in poverty, have no hope in finding a good job. Why work hard at school if you know there won't be any jobs? It is demoralizing for children. Furthermore, because these children live in poverty and are trying to learn at school at the same time, because they are under-nourished, under-dressed for winter and badly housed, they will not have the same opportunities to learn and pursue their studies.

We are hurting the next generation that will become even more dependent and more incapable. We are being told that the deficit should be taken care of so that we need not sign away the future of our children, but when we nest in them poverty and thereby deprive them of learning, we are signing away their future.

Ms Willems: I just wanted to complete that point. The YWCA is participating in Campaign 2000 which is studying child poverty throughout Canada. In January, we realized that there had been an increase in child poverty since we had published our report in October. Now there are 1.2 million children living under the poverty line in Canada.

I think that this measure will have a direct impact on the increase in poverty. I am very afraid of what the numbers will be in October when we re-do our report. As Madeleine said, we are signing away our future. We are signing away our prosperity, we are signing away our productivity, we are signing away everyone's future and everyone's potential with these measures. I do not know how this will end and I do not know how we can turn the tide.

[Text]

Il y a des parties du Canada où trois générations n'ont jamais travaillé. Est-ce normal? Il faut y voir. Il ne faut pas essayer de pénaliser les gens qui vont avoir besoin de l'assurance-chômage. Il faut vraiment faire en sorte de remettre le pays au travail, de former la main-d'oeuvre et de faire des efforts dans ce sens. Je pense qu'à ce moment-là, on verra une réduction automatique des fraudes et du chômage en général.

M. Samson: Merci.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): Mr. Chairman, I too want to welcome our witnesses here today.

There are a couple of things I wanted to elaborate on, and one has to do with when the idea of an Unemployment Insurance Act was first reviewed by Mr. Justice Perdue, Chief Justice of Manitoba, in 1919. Right from the beginning it was established that unemployment insurance would cover those workers who lose their employment for no fault of their own. I think that perhaps is a great deal of what Bill C-113 is coming back to.

You've been particularly talking about women, and I think obviously sexual harassment has a great impact there. However, sexual harassment is covered under the bill. It was mentioned that perhaps the claimant could not or would not appear before the board. That is only at her request. She has every right to appear before that board, indeed, to give her information or her side of it.

You talked about releasing information to the employer. It works both ways. Under fundamental justice in this country the information has to be made to both the employee and the employer. That has nothing to do with the bill. Whether we agree with it or not, it happens to deal with the law of the land.

Obviously, there isn't anybody here who doesn't support your statement that unemployment rates are too high. They are too high. But with regard to spending funds on job training and retraining, perhaps \$3.8 billion is not enough, and that could be reviewed on another day.

However, the essence of this particular bill with regard to getting back to those people who quit their jobs without just cause is the fundamental beginning of what unemployment insurance was supposed to be.

We're not attacking women. I'm not sure which one of you thought perhaps that this bill was directed more at women than at the rest of society. If you look at the statistics out of 1991, 54% of all UI benefit payments went to families who earned above what we call the average family income of about \$53,000. I'm not saying that's right or wrong, but this is not directed just at women. We're getting back to the main basis of what UI is. It's to help people who lose their jobs with just cause.

• 1110

Ms Rebick: First, I'd like to refer to you to clause 23 of the bill, where it says:

(6) The Commission may, with the approval of the Governor in Council, make regulations

[Translation]

There are parts of Canada where three generations in a row have never worked. Is that normal? We have to do something about it. We cannot penalize people who need unemployment insurance. We really need to get the country back to work. To train labour and other things like that. I think that a decrease in cheating and in unemployment in general will immediately follow.

Mr. Samson: Thank you.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Monsieur le président, moi aussi, j'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins aujourd'hui.

J'aimerais traiter de quelques points, dont le suivant. L'idée d'une Loi sur l'assurance-chômage a été étudiée en premier par le juge Perdue, juge en chef du Manitoba en 1919. On a décidé d'emblée que l'assurance-chômage s'appliquerait aux travailleurs qui auraient perdu leur emploi sans que ce soit de leur faute. Je crois que c'est ce que vise le projet de loi C-113.

Vous avez parlé des femmes en particulier et je crois qu'évidemment, elles sont très touchées par le harcèlement sexuel. Toutefois, on tient compte du harcèlement sexuel dans le projet de loi. On a dit que peut-être la prestataire ne pourrait pas comparaître devant le conseil, mais c'est seulement à sa demande. Elle est entièrement habilitée à comparaître devant le conseil pour donner sa version des faits.

Vous avez parlé de la divulgation de renseignements aux employeurs. Cela fonctionne dans les deux sens. En vertu du système de justice fondamentale qui existe au Canada, les renseignements doivent être disponibles aux employés et aux employeurs. Cela n'a rien à voir avec le projet de loi. Que nous soyons d'accord ou non, il s'agit de la loi du pays.

Évidemment, il n'y a personne ici qui n'appuie pas votre déclaration selon laquelle le taux de chômage est trop élevé. Il est effectivement trop élevé. Peut-être que 3,8 milliards de dollars ne suffisent pas pour la formation et le recyclage professionnels; on pourrait revoir cela un autre jour.

Cependant, l'objectif de ce projet de loi en ce qui concerne les personnes qui quittent leur emploi sans motif valable, rejoint l'objectif initial de l'assurance-chômage.

Nous n'attaquons pas les femmes. J'ignore laquelle d'entre vous a dit croire que ce projet de loi visait peut-être plus les femmes que le reste de la société. Vous constaterez, en examinant les chiffres touchant l'année 1991, que 54 p. 100 des prestations d'assurance-chômage ont été versées à des familles gagnant plus de 53 000\$, c'est-à-dire gagnant plus que le revenu familial moyen. Je dis pas cela pour critiquer, mais simplement pour faire comprendre que les femmes ne sont pas particulièrement visées par les mesures en cause. Il s'agit de revenir au véritable objectif de l'assurance-chômage qui est de venir en aide aux personnes qui perdent leur emploi pour un motif valable.

Mme Rebick: Permettez-moi, d'abord, de vous citer l'article 23 du projet de loi qui prévoit que:

(6) Avec l'approbation du gouverneur en conseil, la Commission peut, par règlement:

[Texte]

(a) authorizing the chairperson of a board of referees to exclude from a hearing before the board any claimant or employer, or any representative thereof, or any person who is or may be a witness at the hearing, when oral evidence concerning a circumstance of sexual or other harassment mentioned in paragraph 28(4)(a) is being given;

(b) requiring oral evidence given in the absence of a claimant or employer pursuant to regulations made under paragraph (a) to be made available, in the specific manner and time, to the claimant or employer;

The chairperson of the board is given the power to exclude the claimant from her own hearing. The intention may be that the claimant wouldn't want to be in the same room as her harasser. That may be the intention, but the bill says that the commission has the right to exclude the claimant from her own hearing, and this is wide open to abuse on the part of chairperson of the commission. That's what we're trying to point out. It's what happens when amendments are made to do damage control without consulting anybody who actually works with these claimants.

The second point is that we're aware that this Bill C-113 attacks men as well as women. However, we're pointing out to you that while the majority of voluntary quits are women, the majority of UI claimants are men. Noelle pointed this out in her presentation. We're saying that the bill has a disproportionate impact on women because the majority of voluntary quits are women. Women are more often forced to quit a job than men because of their family responsibilities and because of sexual harassment. That's why we see this bill as an attack on women.

No one has answered us on that. The minister has not responded on that, so we assume that our statistics are correct. It's very hard to get statistics like this out of the UIC, but we did get these secretly in a brown envelope, and no one has disputed them.

We're saying that this bill will have a disproportionate impact on women and particularly on low-income women and immigrant women who have less access and support in fighting it.

Mrs. Sparrow: If the women quit their jobs due to any type of harassment or racial discrimination or they have a sick youngster at home or their spouse moves somewhere else, they are covered under the bill.

If she wishes to appear before that board, she can. However, she may for her own personal reasons in many instances not want to appear — indeed, in camera — when the employer is there. I think in some of these cases, if that's what the woman chooses, then that should be her right, and that's what is there.

Ms Rebick: No, it isn't, with all due respect. That is not what's there.

Mrs. Sparrow: I think you're mis—

[Traduction]

a) donner au président d'un conseil arbitral le pouvoir d'empêcher soit le prestataire ou l'employeur, soit leur représentant, soit un témoin ou toute personne susceptible de témoigner, d'assister à une audience du conseil, pendant tout témoignage sur un cas de harcèlement de nature sexuelle ou autre mentionné à l'alinéa 28(4)a);

b) exiger qu'un tel témoignage soit mis à la disposition du prestataire ou de l'employeur, de la manière et dans le délai précisés;

Ainsi, le président du conseil arbitral va dorénavant pouvoir exclure un prestataire d'une audience où sera examiné son cas. Peut-être a-t-on songé à celle qui préférera ne pas se trouver en présence de celui dont elle aura subi le harcèlement. Peut-être est-ce l'intention, mais le projet de loi prévoit que la Commission a le pouvoir d'empêcher la prestataire d'assister à l'audience la concernant. Cela ouvre la voie aux décisions arbitraires du président. C'est cela que nous cherchons à faire comprendre. Voilà ce qui se passe lorsqu'on apporte des modifications dans le but d'apaiser l'opinion publique sans consulter au préalable des gens en contact quotidien avec les prestataires.

Nous faisons valoir, en deuxième lieu, qu'il est clair que le projet de loi C-113 s'attaque aux hommes autant qu'aux femmes. Nous tenons tout de même à préciser que si les femmes représentent la majorité des personnes quittant de plein gré leur emploi, la majorité des prestataires de l'assurance-chômage sont des hommes. Noëlle l'a déjà rappelé dans son exposé. Ainsi, le projet de loi va surtout frapper les femmes qui sont les plus nombreuses à quitter volontairement leur emploi. En effet, leurs responsabilités familiales et la nature même du harcèlement sexuel ont pour effet de les obliger à quitter leur emploi plus souvent que les hommes. C'est pour cela que nous estimons que ce projet de loi porte atteinte à la femme.

Personne ne nous a pourtant répondu sur ce point. Le ministre n'a pas répondu sur ce point et nous supposons, par conséquent, que nos chiffres sont exacts. Il est très difficile de se procurer ce genre de chiffres auprès de la CAC. Ils nous ont été communiqués secrètement, et personne ne les a contestés.

Nous insistons donc sur l'idée que ce projet de loi frappera surtout les femmes et, en particulier, les immigrantes et les femmes à faible revenu, c'est-à-dire celles qui n'ont pas les moyens de s'y opposer.

Mme Sparrow: Mais, le projet de loi prévoit le cas des femmes qui quittent leur emploi pour cause de harcèlement, de discrimination raciale ou pour s'occuper d'un enfant malade ou parce que leur conjoint va vivre ailleurs.

Celle qui entend comparaître devant le conseil arbitral le pourra. Elle peut, cependant, pour diverses raisons, ne pas vouloir comparaître à une audience à huis clos, surtout si cela l'obligeait à se retrouver en présence de l'employeur. J'estime que dans certains cas, elle devrait en avoir le droit, si c'est sa volonté et c'est ce que prévoit le texte.

Mme Rebick: En toute déférence, ce n'est pas ce qui est prévu. C'est pas ce que prévoit le texte.

Mme Sparrow: Je crois que vous vous tromp. . .

[Text]

Ms Rebick: I read it to you. The commission can authorize the chairperson of the board to exclude a claimant from the hearing. It's not on the request of the claimant. The chairperson of the board is empowered to do that; it doesn't say anything about it being at the request of the claimant. It's a general power given to the chairperson of the board, which he or she does not have now, to exclude the claimant from her own hearing.

Mrs. Sparrow: Perhaps, Ms Rebick, in some of the areas you have taken what I consider to be an incorrect interpretation. I did listen to you on the CBC saying that all women who were sexually harassed are going to be left without UI; you mentioned if you've got a sick youngster or if you're moving. That's not fair. One of your—

Ms Rebick: I agree that it's not fair.

Mrs. Sparrow: No, it's not fair for you to interpret the bill that way. People who are sexually harassed are protected under the bill.

Ms Rebick: Theoretically they're protected.

Mrs. Sparrow: Another statement I heard from one of your colleagues was that the FTA caused the destruction of our social programs. That is certainly being deceitful or misleading. Our social programs are national programs and they're enacted under GATT. GATT and FTA have to parallel one another. Our medicare and our social programs are not subjected to the free trade agreement, and I'm really amazed that you would mislead the public and say that they were.

• 1115

Ms Rebick: Consuela, perhaps you could respond to the first point. Then, if you want to discuss the free trade agreement, we would be happy to do that.

Ms Rubio: I think what we've been trying to say is, first of all, we do not dispute that many workers leave their jobs voluntarily, but the test is whether or not they do so with just cause.

The commission interprets just cause even against jurisprudence, and that is why we go to the board of referees, because we often get a fairer adjudication of a case rather than going to the commission, which we know is biased in favour of employers. That is what we've been trying to say all the time. I really don't think it's fair to say that we're not playing fair with the commission by not giving it information. We know that if we give it information, it's not going to be used fairly for the claimant but actually against the claimant. So we might as well give that information directly to the board.

Just for your information, whenever I prepare an appeal to go to the board of referees, I serve a copy of my submission to the employer and we let the board decide.

[Translation]

Mme Rebick: Je vous l'ai lu. La Commission peut donner au président d'un conseil arbitral le droit d'empêcher le prestataire d'assister à l'audience. Ce n'est pas à la demande du prestataire. Le président du conseil arbitral est habilité à prendre cette décision; il n'est indiqué nulle part que c'est sur demande du prestataire. Il s'agit d'un pouvoir d'ordre général d'exclure un prestataire de l'audience la concernant; cette disposition confère au président d'un conseil arbitral un pouvoir qu'il ne possède pas actuellement.

Mme Sparrow: Madame Rebick, je crois que vous avez donné de plusieurs dispositions de ce texte une interprétation inexacte. Je vous ai entendue affirmer, sur les ondes de Radio-Canada, que les femmes ayant subi des incidents de harcèlement sexuel se verraient refuser l'assurance-chômage; vous avez dit la même chose au sujet des femmes qui doivent s'occuper d'un enfant malade ou qui sont obligées de changer de domicile. Cela me paraît injuste. Une de vos...

Mme Rebick: Je suis d'accord que ce n'est pas juste.

Mme Sparrow: Non, je veux dire que, de votre part, il est injuste d'interpréter ainsi les dispositions du projet de loi. Les personnes ayant à se plaindre de harcèlement sexuel sont protégées aux termes du projet de loi.

Mme Rebick: Il s'agit d'une protection théorique.

Mme Sparrow: J'ai également entendu une de vos collègues dire que l'ALÉ avait entraîné la destruction de nos programmes sociaux. Cela me paraît faux ou trompeur. Nos programmes sociaux sont des programmes nationaux qui sont conformes aux dispositions du GATT. Le GATT et l'ALÉ sont deux choses qui fonctionnent en tandem. Ainsi, nos régimes d'assurance médicale et nos programmes sociaux ne dépendent en rien de l'Accord du libre-échange et je suis tout à fait surpris de vous voir tromper le public en affirmant le contraire.

Mme Rebick: Consuela, voulez-vous répondre sur le premier point. Après cela, nous sommes tout à fait disposées, si vous le voulez, à parler de l'Accord de libre-échange.

Mme Rubio: Disons d'abord que nous ne contestons pas le fait que de nombreux travailleurs quittent leur emploi de leur plein gré. La question est de savoir si c'est pour un motif valable.

Or, la commission interprète la notion de motif valable d'une manière qui est contraire à la jurisprudence et c'est bien pour cela qu'on fait appel devant un conseil arbitral qui, souvent, rend une décision plus juste que n'en rendrait la commission animée, comme elle l'est, par un parti pris favorable aux employeurs. Voilà, essentiellement, notre position. À mon avis, il n'est pas juste de dire que nous ne traitons pas loyalement avec la commission en ne lui communiquant pas certains renseignements. Nous savons pertinemment que, dans certains cas, l'information que nous lui communiquons ne va pas être loyalement utilisée dans l'intérêt du prestataire mais, au contraire, à son encontre. Nous estimons, dans ces conditions—là, préférable de transmettre directement les renseignements en cause au conseil arbitral.

Je précise, pour votre gouverne, que lorsque je prépare un appel devant le conseil arbitral, je transmets à l'employeur une copie de mon argumentation et on s'en remet au conseil arbitral.

[Texte]

I have to agree with Judy and other people that this is also linked to free trade. Mr. Mulroney said a few years ago that we had to create a level playing field, and this is a level playing field, the reduction of benefits to make them similar to the ones they have in the U.S.

Mrs. Sparrow: We have a choice. We could raise the rates, what the employer and the employee contribute to the UI fund, which was absolutely unacceptable—they've gone up 33% over the last few years, and the employees and the employers cannot afford it. It is not just specifically on the UI. It has to do with the fact that Canadians are living beyond their means and governments are spending. . . and I mean all levels of government.

Ms Rubio: With all due respect, at the same time you are giving employers a subsidy, because employers who hire new employees or who open new businesses this year will not have to pay unemployment insurance premiums for those employees. In fact, in some cases I think we're going to see this paradoxical situation, where an employee who has been the sole contributor to the fund will be denied unemployment insurance benefits when he or she applies for them, because he or she will be found not to have just cause for voluntarily quitting.

Mrs. Sparrow: Oh, that's strictly hypothetical, absolutely. There are 900,000 small-and medium-sized incorporated businesses in Canada, and if each one of them—

Mr. Allmand: That's why they're building those back doors, Bobbie.

Mrs. Sparrow: If each one of them were to hire one new person, it would indeed help the unemployment levels in Canada.

Ms Rebick: By your own government's figures, your own government's statistics, you're going to save \$900 million by the cut in voluntary quits and firing; \$400 million of that is going to go to businesses, for the government to pay their premiums for new hires. So now we're talking about \$500 million, and out of the \$500 million. . . I know a little bit about security and what new security systems cost in every UI office. We can estimate that we're talking about several million dollars, plus whatever additional occupational safety and health costs you're going to have to pay because of UI officers. Apparently your own officials believe they are going to get hurt as a result. . . and there is also the stress of having to cut people off UI who are impoverished.

There will be an additional 200 appeal workers—and Consuela estimates that it will be more than that—because of the increase that happened when the penalties were placed. There was a huge increase in appeals, from a few a week to constant everyday appeals. We're now going to have even more, because people are being thrown off UI altogether.

So how much real money is being saved here? Very little.

[Traduction]

Je dois dire que je suis d'accord avec Judy et tous ceux qui voient un rapport avec le libre-échange. Il y a quelques années, M. Mulroney a déclaré qu'il nous fallait niveler le terrain sur lequel s'exercerait la concurrence et c'est bien ce qui a été fait; on harmonise le taux des prestations avec ce que prévoit la législation américaine.

Mme Sparrow: Il fallait choisir. Nous aurions pu augmenter les primes, c'est-à-dire la contribution versée par l'employeur et l'employé, mais cela était hors de question car les taux ont augmenté de 33 p. 100 les dernières années et ni les employeurs ni les employés ne pouvaient absorber une nouvelle augmentation. Ce problème ne touche d'ailleurs pas seulement l'assurance-chômage. C'est un fait que les Canadiens vivent au-dessus de leurs moyens et que les gouvernements, je veux dire les divers paliers de gouvernement, dépensent. . .

Mme Rubio: Permettez-moi pourtant de faire remarquer que vous en profitez pour accorder une aide aux employeurs, car les employeurs qui engagent de nouveaux employés ou qui lancent une nouvelle entreprise n'auront pas cette année à régler, pour ces employés-là, la prime d'assurance-chômage. Dans certains cas, cela va aboutir à une situation paradoxale où un employé qui a été le seul à contribuer au fonds de l'assurance-chômage, verra sa demande de prestations rejetée pour le motif qu'il a quitté son emploi sans motif valable.

Mme Sparrow: Mais votre exemple est tout à fait théorique. Il existe, au Canada, 900 000 petites et moyennes entreprises, et si chacune d'entre elles. . .

M. Allmand: Bobbie, c'est bien pourquoi ils ont prévu ces sorties de secours.

Mme Sparrow: Si chacune d'entre elles engage un nouvel employé, cela soulagera beaucoup la situation de l'emploi dans notre pays.

Mme Rebick: Selon vos propres chiffres, selon les statistiques du gouvernement dont vous faites partie, on va pouvoir économiser 900 millions de dollars en réduisant les prestations aux personnes licenciées ou quittant de plein gré leur emploi; sur cela, 400 millions iront aux entreprises puisque le gouvernement réglera lui-même les primes des nouveaux employés. Cela laisse 500 millions de dollars et, sur ces 500 millions. . . Je m'y connais un petit peu en mesures de sécurité et je vois à peu près ce qu'il faudrait dépenser pour installer un nouveau système de sécurité dans chacun des bureaux de l'assurance-chômage. On peut compter, je crois, plusieurs millions de dollars, auxquels il faut ajouter le coût des diverses mesures de santé et de sécurité au travail qu'il faudra instaurer pour assurer la protection des agents de l'assurance-chômage. Il semble, en effet, que vos propres fonctionnaires estiment qu'ils vont encourir certains risques à cause de. . . Il faut également compter le stress d'avoir à supprimer l'assurance-chômage de personnes dans le besoin.

On va ajouter 200 agents d'appel—Consuela croit qu'en fait il en faudra plus que cela—étant donné l'augmentation du nombre des dossiers qu'on a pu constater après l'instauration des mesures de pénalisation. Cela a provoqué une augmentation énorme du nombre des appels, celui-ci passant de quelques appels par semaine à un déluge d'appels tous les jours. Il faut prévoir une autre augmentation de ce type d'affaires, maintenant qu'on envisage de supprimer totalement les prestations de certaines personnes.

Combien va-t-on donc pouvoir épargner? Très peu.

[Text]

An hon. member: If any.

Ms Rebick: If any, that is right. We do not believe this is a deficit reduction measure; we believe it is a political attack on unemployed people, on women, and an attempt to bring our UI system into harmony with the American UI system.

Mrs. Sparrow: No, no—

Ms Rebick: Just a minute; I'll let you finish.

The Chairman: Mrs. Sparrow, your time has elapsed. It has been our custom to allow the witnesses the last word, so I would rather you not engage in debate right now. Thank you. The last word does properly belong to the witness.

• 1120

Ms Rebick: You ask us why it is we link the attacks on social programs to the free trade agreement. Is it just coincidental that all these bills have come in since free trade came in? We argued at the beginning of free trade that the attempt would be to harmonize our social programs with the Americans, and Mr. Mulroney said social programs are a sacred trust.

I will remind the members of the committee that it's not just a cut from 60% to 57%; it's a cut from 66% to 57%. It's a cut over 10% or 15% now for those who are eligible for UI, in these various cuts that we've seen. We're going closer and closer to the American system of UI. That's what is happening here. There is no money saving. It's a political manoeuvre to get the attention away from the government-created unemployment and onto the recipients of unemployment. Fortunately, the public is not buying that bull.

The Chairman: Thank you.

Mrs. Sparrow, please, no debate.

Mr. Robitaille, on a point of order.

M. Robitaille: Monsieur le président, pour la gouverne du Comité et celle de M^{me} Rebick, je voudrais préciser que le Canada n'a pas signé d'entente de libre-échange avec la Grande-Bretagne et qu'en Grande-Bretagne, on paye 16 p. 100.

The Chairman: Mr. Robitaille, if you don't mind, we're engaging in debate and I don't think that's the purpose. You'll have adequate opportunity to do that later.

Ms Rebick, to you and your colleagues, I would like to thank you on behalf of the committee.

Ms Rebick, your reputation would indicate that you probably could well have filled the hour with your own opinions, and on behalf of the committee I want to thank you for sharing it with the other people and allowing us to have a broader point of—

[Translation]

Une voix: Si tant est qu'on puisse épargner quoi que ce soit.

Mme Rebick: C'est bien mon avis. À nos yeux, ce texte ne représente pas un moyen de réduire le déficit; il s'agit plutôt d'une manoeuvre politique visant les chômeurs et les femmes et destinée à aligner notre système d'assurance-chômage sur le système d'assurance-chômage américain.

Mme Sparrow: Non, non. . .

Mme Rebick: Un instant, je vous prie; je vous laisserai terminer.

Le président: Madame Sparrow, vous avez épuisé votre temps de parole. Nous avons pour pratique de donner à nos témoins le dernier mot, et il serait préférable de ne pas rouvrir le débat à présent. Je vous remercie. Il est bon que le témoin ait le dernier mot.

Mme Rebick: Vous nous demandez pourquoi nous établissons un lien entre l'Accord de libre-échange et l'appauvrissement de nos programmes sociaux. Est-ce une simple coïncidence que ces divers projets de loi ont été proposés depuis la conclusion de l'Accord de libre-échange? Au tout début des négociations de cet accord, nous avons fait valoir qu'on essaierait d'harmoniser nos programmes sociaux avec ceux des Américains. M. Mulroney a répondu, à l'époque, que nos programmes sociaux représentaient un principe inviolable.

Je précise à l'intention des membres du comité qu'il ne s'agit pas de réduire de 60 p. 100 à 57 p. 100, mais bien de 66 p. 100 à 57 p. 100. Pour les personnes ayant droit à l'assurance-chômage, il s'agit d'une baisse de plus de 10 ou 15 p. 100, selon les mesures envisagées. Nous nous rapprochons de plus en plus du système d'assurance-chômage américain. Voilà ce qui se passe ici. Il ne s'agit pas d'économiser. Il s'agit d'une manoeuvre politique permettant de détourner l'attention d'un taux de chômage entièrement dû à l'action du gouvernement afin d'en faire porter la responsabilité aux chômeurs. Heureusement que l'opinion publique ne s'y trompe guère.

Le président: Je vous remercie.

Madame Sparrow, non, s'il vous plaît, n'engageons pas le débat.

Monsieur Robitaille, je vous cède la parole pour un rappel au Règlement.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, for the information both of the committee and Ms Rebick, allow me to stress that although Canada has not signed a free-trade agreement with Great Britain, in Great Britain an unemployed person gets 16%.

Le président: Monsieur Robitaille, si vous voulez bien, cela rouvre le débat et ce n'est pas pour l'instant notre propos. Vous aurez amplement l'occasion de le faire plus tard.

Madame Rebick, je tiens, au nom du comité, à vous remercier vous et vos collègues.

Madame Rebick, votre réputation vous précède et il n'est pas exagéré de dire que vous auriez sans doute pu consacrer l'heure entière à un exposé de vos propres opinions. Au nom du comité, je vous remercie d'avoir partagé votre temps de parole et de nous avoir par conséquent permis de prendre connaissance de divers points de. . .

[Texte]

Ms Rebick: Well, I repeat our request, sir, that you travel the country and find out the kind of suffering that UI claimants are experiencing across this country and the impact this bill will have on real people in this country.

The Chairman: I would hope that all members of Parliament would consult with their constituents. I thank you very much on behalf of the committee.

We will take a two-minute break while the National Association of Women and the Law make themselves available at the witness table.

• 1122

The Chairman: We would like to welcome the two representatives from the National Association of Women and the Law. We apologize for the fact that we're running a little bit behind time. I hope you didn't have an engagement for lunch or a firm commitment, and likewise the members. I thank you for your tolerance in sticking around and agreeing to postpone your lunches.

Ms Suki Beavers (Member, National Association of Women and the Law): We have a brief introduction. I'm with the National Steering Committee of the National Association of Women and the Law, and my colleague is Lisa Addario, who is also representing NAWL.

NAWL is a national non-profit feminist organization committed to law reform, public education, and legal research in the areas that affect women.

We're very happy to be appearing before you this morning. We apologize for any repetition that might come up with respect to our submissions and those of NAC, but our mandate is women and the law and we're here to speak about our concerns surrounding this bill.

Lisa is going to start off by setting the stage, the context within which we want to discuss the particulars of this bill, and then I'm going to focus on the just cause provisions. In particular, I will look at the sexual harassment provisions.

Unfortunately, you didn't get a chance to look at our brief ahead of time. We were scrambling to get something together, so we'll be relying quite heavily on our briefs. We will be very happy to entertain questions at the end.

Ms Lisa Addario (Member, National Association of Women and the Law): Mr. Chairman, we know and we also take the position that men will be as disadvantaged by this bill as women. However, we think there's a historical context that makes the concerns of women in the workplace particularly unique and we think that women will be disproportionately affected by this bill.

[Traduction]

Mme Rebick: Monsieur, je vous réitère notre invitation à vous rendre dans les diverses régions du pays et à constater par vous-mêmes la souffrance des prestataires de l'assurance-chômage. Vous pourrez ainsi voir l'effet que ce projet de loi va avoir sur le pays profond.

Le président: Il est bon, en effet, que les députés se rendent auprès de leurs électeurs. Je tiens à vous remercier au nom du comité.

Nous allons maintenant suspendre nos délibérations pendant deux minutes pour donner aux représentants de l'Association nationale de la femme et du droit le temps de s'installer à la table des témoins.

• 1125

Le président: Accueillons maintenant les deux représentantes de l'Association nationale de la femme et du droit. Comme vous pouvez le voir, nous avons pris un peu de retard. J'espère que ni vous ni les membres du comité n'aviez de rendez-vous pressant. Je vous remercie de la compréhension que vous nous manifestez en restant ici et en annulant vos déjeuners.

Mme Suki Beavers (membre, Association nationale de la femme et du droit): Permettez-nous, s'il vous plaît, de commencer par un rapide exposé. Je fais partie du Comité national d'organisation de l'Association nationale de la femme et du droit. Je suis accompagnée de ma collègue Lisa Addario qui représente, elle aussi, l'association.

L'Association nationale de la femme et du droit est une organisation féministe nationale sans but lucratif qui se consacre à la réforme du droit, à une action éducative auprès du public et à la recherche dans des domaines du droit intéressant la femme.

Nous sommes heureuses d'avoir cette occasion de comparaître devant le comité. J'espère que vous nous excuserez si vous nous entendez dire des choses qui recoupent ce qui a été dit par le CCA. Notre domaine est celui du droit et de la femme et notre but ici est de vous faire part des préoccupations que nous inspire ce projet de loi.

Je vais demander à Lisa de préparer le terrain et d'exposer un peu le cadre que nous entendons donner à notre intervention. J'évoquerai alors, plus précisément, les dispositions touchant le motif valable. Je m'arrêterai particulièrement aux dispositions concernant le harcèlement sexuel.

Vous n'avez, malheureusement, pas eu l'occasion de prendre connaissance de notre mémoire. Nous avons nous-mêmes été un peu pris de court et nous allons donc fortement nous inspirer de ce document. Après cela, nous sommes à votre entière disposition pour répondre aux questions que vous voudriez nous poser.

Mme Lisa Addario (membre, Association nationale de la femme et du droit): Monsieur le président, nous sommes d'accord que ce projet de loi désavantage les hommes autant que les femmes. Cela dit, en raison du contexte historique, la situation de la femme qui travaille à l'extérieur a quelque chose de particulier et c'est pour cela que nous estimons que ce projet de loi va peser plus lourdement sur les femmes.

[Text]

I'm going to start out by placing our concerns with regard to this bill. The recession has had a devastating effect on our Canadian economy and it's had a devastating effect on our Canadian work force, but it's affected women differently. In the last four decades the number of women entering the work force has steadily increased. In the last year, however, we found that for the first time in over 40 years the number of women in the workplace has dropped, not because they choose to return to their homes but because they've been forced out of the workplace. The reason for that is that women traditionally occupy lower-paying jobs in the clerical and service sector. What that means is that they're most vulnerable to unemployment.

There are a variety of reasons why women need to work outside the home. There's an increase in marital breakdown. There's an increase in the number of women who are sole-support parents, largely due to the fact that some of them are unable to obtain adequate maintenance from their partners. There's a growing number of women who choose to remain single and self-supporting, and there's a desire on the part of women for the same variety of occupations that men themselves have enjoyed.

As I said, for the first time in 40 years the number of women in the work force has dropped. Women haven't chosen to congregate in areas where they're most vulnerable to unemployment. When women compete for jobs with men, women fare less well. Women have less tenure and, because of lack of training opportunities, when women leave the work force and when they return, if they can do so, they return to jobs that are as marginal and as insecure as the ones that they left.

The bill fails to recognize the fact that because of these historical inequities, such as the fact that women make 66¢ to every dollar that men make, such as the fact that women congregate in lower-paying jobs, such as the clerical and service sectors, they come to the workplace at an economic disadvantage and at a psychological disadvantage. It's no surprise to anyone on this committee that women have not historically been encouraged to enter the workplace and they continue to remain at a disadvantage because of discrimination.

What this means is that there are a variety of reasons why women leave the workplace, and they can't be reduced to the cold, analytical reasons that the government has set forth in this bill. The power inequity, financial insecurity, lack of confidence, lack of self-esteem, lack of energy from being working women in the home and working women outside of the home—they can all contribute to an atmosphere of unhappiness and insecurity, based on women's societal disadvantage that is as compelling as any of the reasons in this bill for leaving one's job.

[Translation]

Permettez-moi d'abord d'exposer les préoccupations que nous inspire ce projet de loi. La récession a dévasté l'économie canadienne. Elle a dévasté l'ensemble de la main-d'oeuvre mais elle a eu, sur les femmes au travail, un effet particulier. Au cours des quatre dernières décennies, le nombre de femmes prenant un emploi a sans cesse augmenté. Or, nous constatons qu'au cours de cette année, pour la première fois depuis 40 ans, le nombre de femmes occupant un emploi a baissé, non pas parce que les femmes ont choisi de rester chez elles, mais parce qu'elles ont été contraintes d'abandonner le marché de l'emploi. La raison en est que depuis toujours les femmes occupent les emplois les moins bien rémunérés, essentiellement des emplois de bureau ou des emplois dans l'industrie des services. Cela veut dire qu'elles risquent davantage de perdre leur emploi.

Si les femmes se voient contraintes de prendre un emploi, c'est pour diverses raisons. Citons l'augmentation du nombre des divorces. Citons aussi l'augmentation du nombre de femmes devant élever seules leurs enfants, ce phénomène étant en grande partie dû au fait que certaines d'entre elles ne parviennent pas à obtenir de leur compagnon une pension alimentaire suffisante. Il y a aussi de plus en plus de femmes qui choisissent de rester célibataires et indépendantes, sans compter que les femmes entendent accéder aux occupations exercées par les hommes.

Ainsi, pour la première fois depuis 40 ans, on constate une baisse du nombre de femmes occupant un emploi. Les femmes n'ont pas choisi de se concentrer dans des domaines où elles seraient particulièrement susceptibles de perdre leur emploi. Sur le marché de la main-d'oeuvre, les femmes n'affrontent pas très bien la concurrence des hommes. Elles ont souvent moins d'ancienneté et, étant donné la pénurie des moyens de formation, les femmes qui quittent le marché du travail devront, lorsqu'elles voudront y revenir, reprendre un emploi aussi marginal et aussi précaire que celui qu'elles auront quitté.

Ce projet de loi ne tient pas compte du fait que, à cause de ces inégalités qui perdurent et qui font que les femmes ne gagnent que les deux tiers de ce que gagnent les hommes, qu'elles sont cantonnées dans des emplois mal rémunérés dans les bureaux et dans l'industrie des services, les femmes qui entrent sur le marché du travail souffrent d'un désavantage à la fois économique et psychologique. Personne ici ne sera étonné d'apprendre que depuis toujours, les femmes n'ont guère été encouragées à prendre place sur le marché du travail et qu'elles continuent à être défavorisées à cause de la discrimination.

• 1130

Il existe donc toutes sortes de raisons expliquant pourquoi les femmes abandonnent le travail et ces raisons ne se limitent guère aux motifs froidement analytiques retenus par le gouvernement dans ce projet de loi. L'inégalité sur le plan du pouvoir, l'insécurité au niveau financier, le manque de confiance en soi, le peu d'amour-propre, le manque d'énergie attribuable aux doubles tâches, domestiques et professionnelles—tout cela peut mener à créer une atmosphère de détresse et d'insécurité née des désavantages sociaux propres aux femmes et qui peut constituer une raison aussi valable de quitter son emploi que les motifs exposés dans ce projet de loi.

[Texte]

NAWL believes that women who quit their jobs because their workplace erodes the quality of their lives and their dignity are as entitled to receive unemployment insurance benefits as any working person. Denying these benefits to women in these circumstances will have the effect of penalizing members of society and of the work force who have borne the brunt of discrimination for too long already.

NAWL also believes the reasons for quitting, which are currently enumerated in the bill, fail to address the reality of many working women's lives. Consider what being fired for just cause means to a woman who is fired for excess absenteeism because she constantly has to stay home with a sick child. Consider what it means to a woman who is fired for lateness because she has to take her children on the public transit—first she goes to day care and then to work. And consider what being fired for just cause means to a woman who is sufficiently distracted by an abusive partner at home that she can no longer do her work.

These are the kinds of amorphous concepts that aren't addressed by this bill and these are the things that give NAWL great concern. We think that women in these realities are as entitled to unemployment insurance as women who fall neatly into the categories set out in the bill.

The bill presumes that people who choose to challenge an employer's reason for dismissing them have time, have money, have energy, and have confidence. Women who have been harassed in the workplace rarely have any of these.

The delay inherent in challenging an employer's allegation that a worker has been fired for just cause presumes that claimants have adequate savings to tide them over. Because women occupy these low-paying occupations, because they make 66¢ for every dollar a man makes, they rarely have the luxury of savings and many are forced to live from pay-check to pay-check. NAWL's position is that it's contrary to the whole purpose of unemployment insurance to require people to deplete their savings because of an arbitrary waiting period or because of the delays that are inherent in the system. These are as real in deterring women from pursuing the just remedy as anything else that could face them.

We'd like to remind the government that this is an insurance program and, as an insurance program, people who pay the premiums are entitled to collect. There's a very strong argument that can be made that the government is the trustee of these premiums. And to unilaterally, without any kind of cross-country consultation, change and alter the terms and conditions of an entitlement to such a Draconian degree means that people who have paid their fair share may never collect because of these unilateral measures by the government.

Unemployment insurance isn't intended. . . that claimants use up all their own reserves before they become eligible. It's an income maintenance program.

[Traduction]

L'ANFD estime que lorsqu'une femme quitte un emploi qui nuit à son bien-être et à sa dignité, elle a, comme tout travailleur, le droit de recevoir des prestations d'assurance-chômage. En refusant, dans ces cas-là, d'accorder aux femmes l'assurance-chômage, on pénalise des personnes qui, aussi bien en tant que citoyennes qu'en tant que travailleuses, sont déjà depuis trop longtemps des victimes de la discrimination.

L'ANFD estime également que les motifs de départ prévus dans le projet de loi correspondent mal à la réalité vécue par de nombreuses travailleuses. Qu'est-ce, en effet, qu'un licenciement justifié aux yeux d'une femme qui est renvoyée pour absentéisme alors qu'un enfant malade l'oblige effectivement à rester chez elle? Que va ressentir une femme licenciée pour cause de retard alors qu'elle est obligée d'emprunter les transports en commun, d'abord pour amener les enfants à la garderie, puis pour se rendre elle-même au travail? Que peut signifier un licenciement justifié aux yeux d'une femme maltraitée par son compagnon au point de ne plus être en mesure de faire correctement son travail?

Voilà le genre d'idées aux contours mal définis qui sont passées sous silence dans ce projet de loi. Voilà le genre de choses qui préoccupent beaucoup l'ANFD. Nous estimons que les femmes qui se trouvent dans ce genre de situations ont, autant que les femmes qui peuvent invoquer facilement un des motifs prévus dans le projet de loi, le droit de bénéficier de l'assurance-chômage.

Le projet de loi est fondé sur l'hypothèse que les personnes qui décident de contester les motifs de leur licenciement ont à la fois le temps, l'argent, la force et la confiance nécessaires. Or, les femmes harcelées au travail en manquent presque toujours.

Il faut du temps pour contester les allégations avancées par un employeur pour justifier un licenciement. Cela suppose que l'employée a des économies lui permettant d'attendre. Or, étant donné que les femmes ont des emplois mal rémunérés, elles ne gagnent que les deux tiers de ce que gagnent les hommes, il est rare qu'elles aient des économies. Beaucoup vivent à la petite semaine. L'ANFD estime qu'il est contraire aux objectifs mêmes de l'assurance-chômage d'obliger des gens à dépenser leurs économies à cause d'une période d'attente arbitrairement fixée ou à cause des lenteurs de la procédure. Ce genre de considérations empêche les femmes de faire valoir leurs droits et constitue pour elles un obstacle des plus concrets.

Nous tenons à rappeler au gouvernement qu'il s'agit d'un programme d'assurance et que, par conséquent, les personnes qui ont versé les cotisations prévues doivent être en mesure de toucher les prestations prévues. On pourrait faire valoir que le gouvernement détient les cotisations versées à titre de fiduciaire et que lorsque, de manière unilatérale, sans consulter la population, il modifie les conditions d'indemnisation de manière aussi radicale, il agit de manière unilatérale pour faire obstacle à l'indemnisation de personnes qui ont pourtant versé tout ce qui avait été prévu.

L'assurance-chômage n'a pas pour but. . . d'obliger les prestataires à épuiser leurs réserves avant de pouvoir prétendre aux prestations. Il s'agit d'un programme de maintien du revenu.

[Text]

• 1135

The government has proposed to cut the proportion of benefits from 60% to 57%. We know that because of a recent increase in the maximum amount payable, the reduction will be felt less harshly by the people who are making more money and most harshly by the people who are making less money.

Given the fact that women are overwhelmingly the lower-wage earners, NAWL believes that more women will bear the brunt of these reductions, and we reiterate that working women are least able to and should not be required to sustain this additional economic hardship.

Ms Beavers: I would like to focus on the just cause provisions and the guarantees to access to UIC that are purported to be contained in this new bill.

I would like to start off by saying that NAWL is extremely concerned about the fundamental change in this bill. A claimant who voluntarily leaves work now must prove that she did so on one of the 13 enumerated grounds that the bill sets out as being adequate justification for leaving a job. Besides the fact that this list is restrictive and doesn't really reflect the reality of women's lives, as Lisa has just been discussing, one of the huge problems with the structure of this bill is that it places the onus of proof on the individual claimant to show that she fits within each one of these enumerated guarantees of the bill.

This is problematic for a number of reasons. First of all, I think it is premised on the notion that unemployment is entirely the claimant's fault. We know that unemployment is related to many systemic factors, most of which are out of the control of individuals, and particularly out of the control of women.

We have very serious concerns about how the determinations are going to be made whether claimants fit within this enumerated list of reasons. Who is going to be making the determination and what weight are these determinations going to be given, both within the UI system and in other legal arenas outside the UI system?

While NAWL is encouraged that the government has recognized that sexual harassment is one of the reasons that women leave the workplace, we're concerned that this recognition has not translated into any concrete guarantees to access to UI for women. I am now going to focus specifically on how a woman who leaves employment for sexual harassment will be affected by this bill, what the actual realities of a woman in this position will be.

I focus on sexual harassment because it is of particular interest to women. This also exemplifies what is wrong with every single one of the enumerated lists. If we have time, I will be very pleased to go through and point out to you what we see as being the limitations of the rest of the grounds set out in the bill.

As with all the other enumerated grounds, it is up to a woman to prove that she has been sexually harassed. The just cause provision in this bill, I think, is premised on the notion that when sexual or other harassment occurs, women will have the finances, time, confidence and expertise—and that is a very important point—to prove that this harassment has actually occurred.

[Translation]

Le gouvernement a proposé de diminuer de 60 p. 100 à 57 p. 100 le niveau des prestations. Nous savons que, vu la récente augmentation du montant maximal payable, la réduction sera moins brutale pour ceux qui gagnent plus d'argent et plus brutale pour ceux qui gagnent moins.

Étant donné que les bas salariés sont surtout des femmes, l'ANFD est d'avis que les principales victimes de ces réductions seront les femmes et nous répétons que les femmes qui travaillent sont celles qui sont le moins en mesure de supporter cette difficulté économique supplémentaire et qu'on ne devrait pas la leur imposer.

Mme Beavers: Je voudrais mettre l'accent sur les dispositions relatives à la justification et sur les garanties d'accès à l'assurance-chômage que ce nouveau projet de loi est censé contenir.

Je dirais d'abord que l'ANFD est vivement préoccupée par la modification fondamentale qu'il apporte. Une prestataire qui quitte volontairement son travail doit maintenant prouver qu'elle l'a fait conformément à l'une des 13 raisons énumérées dans le projet de loi comme constituant une justification satisfaisante du départ. En dehors du fait que cette liste est restrictive et qu'elle ne reflète pas vraiment la réalité de la vie des femmes, comme vient de l'expliquer Lisa, l'un des énormes problèmes que pose la structure de cette loi est celui de placer le fardeau de la preuve sur les épaules de la prestataire qui doit prouver qu'elle répond aux critères des différents types de garanties énumérés dans le projet de loi.

Cela pose des problèmes de plusieurs natures. D'abord, cela me paraît reposer sur la notion que la prestataire est coupable du fait d'être en chômage. Nous savons que le chômage tient à de nombreux facteurs systémiques, dont la plupart échappent au contrôle des particuliers et spécialement au contrôle des femmes.

Nous sommes très inquiètes au sujet de la façon dont on déterminera si les prestataires répondent aux critères figurant sur cette liste. Qui déterminera ce qu'il en est et quel poids accordera-t-on aux décisions correspondantes aussi bien dans le cadre de l'assurance-chômage que dans d'autres cadres juridiques?

L'ANFD trouve encourageant que le gouvernement ait reconnu que le harcèlement sexuel constitue l'une des raisons pour lesquelles des femmes peuvent quitter leur emploi, mais nous craignons que la reconnaissance de ce fait ne se traduise pas dans des garanties concrètes d'accès à l'assurance-chômage pour les femmes. Je vais aborder spécifiquement la question des répercussions de ce projet de loi sur une femme quittant son emploi à cause de harcèlement sexuel et voir ce que va être l'expérience de cette femme.

Je parle du harcèlement sexuel car c'est quelque chose qui concerne particulièrement les femmes et qui illustre bien les problèmes que pose chacun des points figurant sur cette liste. Si nous en avons le temps, je serai heureuse de passer en revue les autres justifications et de vous en montrer des limitations.

Comme pour tous les autres motifs énumérés, il incombe à la femme de prouver qu'elle a été victime de harcèlement sexuel. La disposition de ce projet de loi relative à la justification repose, je crois, sur le principe que, en cas de harcèlement sexuel ou autre, les femmes auront assez d'argent, de temps, de confiance en soi et de connaissances spécialisées—et c'est là un élément très important—pour prouver la réalité de ce harcèlement.

[Texte]

I don't think it is a surprise to anyone here that women under-report sexual harassment. There are many reasons for it, and we can get into that later if there is any dispute over it. I don't think there is.

When faced with the task of not only reporting but then having to prove that she was sexually harassed, this is going to act as a deterrent for reporting. This is going to serve to further silence women about the harassment that they face in the workplace.

Further, when faced with the prospect of not being entitled to UI benefits at all if they leave employment and are not able to prove that they were harassed, this is going to serve to force women to stay in environments where they are being harassed.

I think it is interesting to note that the power of this threat is most probably going to be used by some harassers to keep women silent. They know that the threat is going to be out there. If you want to complain, it is up to you to prove. You try to prove what I did. There is nobody else here. These are the realities that women who are harassed face.

• 1140

I will turn now to the specifics of proving her harassment. It is not easy under the best of circumstances, and the government has recognized that this is a particular field of expertise and has legislated that human rights commissions are the authority to deal with and determine harassment and discrimination.

Unemployment insurance officials are not human rights experts. Is the government going to pay for sensitivity training so that all members of the UI staff who are going to be coming into contact with and making determinations of harassment, and all the other grounds, are going to have the adequate training? In other words, they are not relying on stereotypes or people who have a lack of understanding of these very complicated, and I repeat, legal issues.

The specifics: Judy Rebick touched on these, and I would like to reinforce some of her concerns. Clauses 23 and 24 of the bill allow for the exclusion of witnesses during the giving of evidence and for in camera sessions, and that is at the discretion of the chair.

While I understand that these provisions were most likely put in place to protect women who were giving evidence, the protection is a faulty one. As we have just heard, the evidence that she has given will be made available to the employer, and it also serves to have women excluded from hearing the evidence that has been given by the harassers and by their employers to dispute her allegation. If she is not there to hear the evidence, how is she, bearing the onus of proof, to go in and prove that she was harassed? This is a very serious consideration.

I am very concerned, and NAWL is very concerned, about what the actual processes are going to be that claimants go through to prove they have been harassed. Where are the guidelines? Where are the clearly set out steps that show how this is going to happen, what the standard of proof is going to be? Who is going to be collecting the evidence? Is it incumbent on a woman who has been harassed and forced to leave work to go back into the workplace—how is she going to get there?

[Traduction]

Je suppose que personne ici ne sera surpris d'apprendre que les femmes ne signalent qu'une minorité des cas de harcèlement sexuel. Il y a de nombreuses raisons à cela et nous pouvons revenir sur cette question si quelqu'un conteste ce fait. Je ne crois pas que ce soit le cas.

Le fait de devoir non seulement signaler mais également prouver la réalité du harcèlement sexuel, risque d'avoir un fort effet dissuasif. Cela réduira encore plus au silence les femmes qui sont victimes de harcèlement sur leur lieu de travail.

En outre, si une femme risque de perdre son droit aux prestations de l'assurance-chômage si elle quitte son emploi sans pouvoir prouver qu'elle a été victime de harcèlement, cette disposition risque de la forcer à rester là où elle est exposée à ce harcèlement.

Il me paraît intéressant de noter que certains auteurs de harcèlement se prévaudront certainement de cette menace pour forcer les femmes au silence. Ils connaissent l'existence de cette menace. Si vous voulez présenter une plainte, c'est à vous d'apporter les preuves. Essayez de prouver ce que j'ai fait. Il n'y a pas de témoin. Voilà les réalités auxquelles font face les femmes harcelées.

Je passerai maintenant à la nécessité de faire la preuve du harcèlement. Même dans le meilleur des cas, cela n'est pas facile; le gouvernement a d'ailleurs reconnu que c'est un domaine spécialisé et, d'après la loi, c'est la Commission des droits de la personne qui est seule habilitée à se prononcer au sujet des affaires de harcèlement et de discrimination.

Les agents de l'assurance-chômage ne sont pas des experts en droits de la personne. Le gouvernement va-t-il payer une formation psychosociale à tous les employés de l'assurance-chômage qui auront à traiter des affaires de harcèlement ou autres et à se prononcer là-dessus? En d'autres termes, il ne faudrait pas qu'ils n'aient qu'une vision stéréotypée des choses ou qu'ils soient incapables de comprendre ces questions très complexes et, je le répète, de nature juridique.

Les points de détail: Judy Rebick les a abordés et je voudrais confirmer certaines de ses préoccupations. Les articles 23 et 24 du projet de loi donnent au président le pouvoir d'empêcher un témoin d'assister à une audience ou à une séance à huis clos.

Je comprends que ces dispositions ont sans doute pour objectif de protéger les femmes qui témoignent devant le conseil, mais cette protection est malvenue. Comme on vient de nous le dire, sa déposition sera mise à la disposition de l'employeur et cela permet également d'empêcher les femmes d'entendre la déposition des personnes qui les ont harcelées ou de leurs employeurs et de pouvoir en contester la teneur. Si elle n'entend pas leurs dépositions, comment pourra-t-elle intervenir et prouver qu'elle a été harcelée, quand elle porte justement le fardeau de la preuve? C'est une considération très importante.

À l'instar de l'ANFD, je m'inquiète vivement en voyant la procédure qui sera imposée aux prestataires pour prouver qu'elles ont subi un harcèlement. Quelles sont les lignes directrices? Où indique-t-on clairement la marche à suivre et le type de preuves qui seront exigées? Qui rassemblera les preuves? Une femme qui a été harcelée et qui a dû quitter son emploi devra-t-elle retourner sur son lieu de travail? Comment y obtiendra-t-elle accès? Comment va-t-elle pouvoir rassembler

[Text]

How is she going to get the evidence that she needs and try to find somebody else in the workplace who is willing to testify against his or her employer? How is it that she is meant to bring a body of evidence before the UI officials to prove that she has been harassed? Where are the steps, the guidelines, set out to make sure that a woman's interests are protected when she is faced with this sort of situation?

We have received nothing from the government that tells us. We have clearly considered this, and these are the ways in which she is going to be protected. These are the ways in which her rights are being considered and are going to be protected.

Given the difficulties that women are going to have to prove these sorts of things, I think we have to put that in the context of what sorts of delays we are going to ask women to go through before being eligible to receive UI benefits. We already know that women who are in unionized positions—and there are a minority of women who are—if they grieve terminations, may wait months before going to an arbitration where there will be a determination of whether or not there was just cause, whether or not the employer was justified in termination. Similarly, if you look at non-unionized environments, people wait years before having wrongful dismissal claims heard in court. Does this new bill now mean that for the two and a half years that it takes for people to get to court to prove that they were wrongfully dismissed, that there was no just cause, they will not be eligible for UI benefits?

Finally, I would like to focus on the concerns that NAWL has about the ramifications of these findings of harassment and the other findings by UI officials. I emphasize that these are non-experts. It is important to consider that there are other legal venues that are often involved when women leave the workplace. Findings by UI officials may have a serious effect on those other remedies available to women. For example, if UI officials find that harassment has not occurred, will employers be able to rely on these findings when they are faced with human rights complaints, when they are faced with grievances, when they are faced with wrongful dismissal suits in court?

• 1145

What we are actually looking at here is the UI system bringing forth an entirely new jurisprudence, a new set of cases that determines what is harassment, what level of harassment is it that women are supposed to take before they are entitled to leave the work force. These are very fundamental questions.

As I mentioned before, there are 12 other grounds enumerated as being guarantees that people, and particularly women, will be able to collect UI if they are subjected to these conditions. It is NAWL's position that each of these grounds is equally ambiguous, is not defined, nor are the guidelines for proving these things set up. Therefore, in the same way that the sexual harassment guarantees are empty guarantees to access to UI, so too are the other 12 grounds.

[Translation]

les preuves dont elle a besoin et trouver quelqu'un sur les lieux qui soit prêt à témoigner contre son employeur? Comment se fait-il qu'elle doive présenter aux fonctionnaires de l'assurance-chômage les preuves du harcèlement qu'elle a subi? Quelles sont les modalités, les lignes directrices prévues pour veiller à la protection des intérêts d'une femme qui se trouve face à une telle situation?

Le gouvernement ne nous a rien communiqué qui nous montre qu'il a étudié de près la question et qu'il a déterminé comment assurer la protection des femmes. On ne sait pas dans quelle mesure leurs droits seront pris en considération et pourront être protégés.

Étant donné les difficultés que rencontreront les femmes pour prouver ce genre de chose, il faut voir quelles en seront les répercussions sur le temps que les femmes devront attendre avant de pouvoir recevoir les prestations d'assurance-chômage. Nous savons déjà que les syndiquées—et ce sont une minorité parmi les femmes—qui font un grief contre un congédiement, peuvent attendre des mois avant d'aller en arbitrage, étape à laquelle on déterminera si l'employeur était ou non fondé de congédier. De la même façon, des employées non syndiquées peuvent attendre des années avant qu'un tribunal ne statue sur leur plainte de congédiement injustifié. Avec ce projet de loi, les femmes seront-elles admissibles à recevoir des prestations d'assurance-chômage pendant les deux ans et demi qui s'écoulent avant qu'elles ne puissent se présenter devant le tribunal pour prouver qu'elles ont été congédiées injustement?

Pour finir, je voudrais attirer votre attention sur les préoccupations de l'ANFD quant aux répercussions des décisions prises par les agents de l'assurance-chômage en matière de harcèlement ou d'autres motifs. Je souligne que ces gens-là ne sont pas des experts. Il faut bien voir que d'autres instances juridiques sont parfois impliquées lorsqu'une femme quitte son travail. Les constatations des employés de l'assurance-chômage peuvent avoir de graves conséquences sur les autres recours auxquels peuvent avoir accès les femmes. Par exemple, si les agents de l'assurance-chômage concluent qu'il n'y a pas eu harcèlement, les employeurs pourront-ils invoquer cette décision au cas où ils devraient faire face à des plaintes devant la Commission des droits de la personne, à des griefs ou à des poursuites judiciaires pour congédiement injustifié?

Ce qui se passe, c'est que le régime de l'assurance-chômage fait naître une jurisprudence entièrement nouvelle, une nouvelle série de précédents qui déterminent ce qu'est le harcèlement, quel est le degré de harcèlement auquel les femmes doivent être prêtes à se soumettre avant d'être autorisées à quitter le monde du travail. Ce sont des questions tout à fait fondamentales.

Comme je l'ai déjà dit, le projet de loi énumère 12 autres motifs en vertu desquels quelqu'un, et en particulier une femme, pourra recevoir des prestations d'assurance-chômage si de telles circonstances s'appliquent à lui. L'ANFD est d'avis que ces motifs sont tout aussi ambigus les uns que les autres, qu'ils ne sont pas définis et qu'il n'existe aucune ligne directrice quant à la façon de prouver l'existence d'une situation donnée. Donc, les protections en matière de harcèlement sexuel ne garantissent nullement l'accès à l'assurance-chômage, et il en va de même pour les 12 autres motifs.

[Texte]

It is NAWL's position that bringing forward these very fundamental changes to UI in an omnibus bill is not an acceptable method of introducing these types of changes. These are fundamental. They are going to affect women's economic status. They are going to affect women's status in the work force. To make these sorts of sweeping changes without consulting women across the country, without speaking to women from all areas of the country who are going to be affected by this bill, has resulted in the loopholes and the limitations and the restrictions that this bill is going to cause for women.

Finally, I would like to touch on the point that it seems a bit shocking to us that, given the economic impact this is going to have on women—and there is no doubt it is going to disproportionately affect women—it is being brought in at the same time as the government is giving a contribution holiday to business.

I draw your attention to page 17 of our brief, which contains very shortened specific recommendations that NAWL would like the committee to consider.

We are very happy to take questions from the committee and to clarify any points that need to be clarified.

Mr. Allmand: I want to start by referring to something you said at the beginning of your testimony. You apologized, in that you might repeat some of the things that NAC said. I do not think you should apologize for that because, even though you do repeat what NAC says, the fact that more than one witness says the same thing shows there is a consensus in the country on certain points and that those points are not isolated to one group, such as NAC.

Sometimes the government would infer that an opinion on a certain thing is an isolated opinion. It shows how widespread views are when different witnesses repeat the same message.

In addition, I must tell you that it takes repetition to penetrate the consciousness of the government and the government officials and to penetrate the consciousness of public opinion outside this committee. I am going to ask you to repeat again some of the things so that people hear them over and over, and hear them in different ways.

Are both or either of you lawyers?

Ms Addario: I am a lawyer. I have been practising for five years. I practise in the area of employment law, on behalf of people who are unionized or people who are wrongfully dismissed. I also practise on behalf of women who have been sexually harassed.

Ms Beavers: I am in the process of my articles of clerkship right now, so I am employed in the same area.

Mr. Allmand: I want to ask you a question that is legal in nature. During the hearing with respect to NAC's testimony, Mrs. Sparrow suggested that the authority given to the chairman in clause 23 of the bill, where it says the commission may make regulations authorizing the chairperson to exclude from the hearing any claimant or employer, could only be done on the request of the claimant, and there was some discussion between Ms Rebeck and Mrs. Sparrow on that point.

[Traduction]

L'ANFD considère qu'il est inacceptable de présenter des modifications aussi fondamentales à l'assurance-chômage au moyen d'un projet de loi omnibus. Ce sont des modifications fondamentales qui auront des répercussions sur le statut économique des femmes et sur leur statut dans le monde du travail. Ces profondes modifications ayant été apportées sans consultation préalable des femmes qui vont en subir les conséquences dans l'ensemble du pays, on y retrouve les lacunes, les limitations et les restrictions que ce projet de loi va faire subir aux femmes.

Pour finir, je mentionnerai brièvement que, étant donné les répercussions économiques que cette mesure aura pour les femmes—et il est évident que les femmes seront de loin les plus touchées par cette mesure—on la présente au moment même où le gouvernement dégage les entreprises de leur obligation de payer leur contribution.

J'attire votre attention sur la page 17 de notre mémoire qui contient des recommandations précises et très concises que nous aimerions que le comité prenne en considération.

Nous serons heureuses de répondre aux questions du comité et de vous apporter toutes les précisions nécessaires.

M. Allmand: Je commencerais en revenant à quelque chose que vous avez dit au début de votre intervention. Vous vous êtes excusées du fait que vous risquiez de répéter certaines des choses qu'avait déjà dites le Comité canadien d'action. Je ne pense pas que vous ayez à vous en excuser car, même si vous répétez ce que le Comité canadien d'action a dit, le fait qu'il y ait plus d'un témoin qui dise la même chose montre qu'il existe dans notre pays un consensus sur certains points et que ceux-ci ne sont pas exclusifs à un seul groupe, comme le Comité canadien d'action.

Le gouvernement pourrait parfois penser que telle ou telle opinion est isolée. On voit au contraire qu'un point de vue est largement répandu lorsque plusieurs témoins répètent ce même message.

En outre, j'ajouterai que c'est en répétant quelque chose qu'on arrive à en faire prendre conscience au gouvernement et aux fonctionnaires et à en faire prendre conscience au grand public à l'extérieur de ce comité. Je vais vous demander de répéter encore certaines de ces choses afin que nous ayons l'occasion de les entendre à nouveau et dans différentes optiques.

Êtes-vous juristes?

Mme Addario: Je pratique le métier d'avocate depuis cinq ans. Je travaille dans le domaine du droit de l'emploi et je représente des personnes syndiquées ou congédiées injustement. Je représente également des femmes victimes de harcèlement de nature sexuelle.

Mme Beavers: Je suis en train de préparer mon brevet de cléricature, je travaille donc dans le même secteur.

M. Allmand: Je vais vous poser une question sur un point de droit. Durant le témoignage du Comité d'action nationale, M^{me} Sparrow a indiqué que le pouvoir d'empêcher le prestataire ou l'employeur d'assister à une audience, pouvoir que la Commission peut donner au président par règlement, selon l'article 23 du projet de loi, ne peut lui être accordé qu'à la demande du prestataire, mais M^{me} Rebeck et M^{me} Sparrow ne semblaient pas être d'accord sur ce point.

[Text]

• 1150

I would like to hear your legal interpretation of that clause. The way I read it—I'm a lawyer but I haven't practised for a long time—is that the commission in fact can make regulations authorizing the chairperson to exclude the claimant or the employer. It says nothing about at the request of the claimant. How do you interpret that particular clause?

Ms Addario: That particular clause is sufficiently vague that the chair is entitled to determine their own process. If in their opinion it's in the best interests of the hearing for the woman not to be present and the woman to be excluded, then the chair can make that determination.

A woman can appeal that. But we're talking about yet another level of appeal. As Suki and I have both indicated, women rarely have the energy and the confidence and the money to go through it once. The notion of appealing a preliminary objection or a procedural point and taking even longer is insurmountable in most cases.

Mr. Allmand: Also, a lot has been said before this committee with respect to the benefit of the doubt. The government says there will be no problem for those who quit with just cause, because the grounds for just cause are set out in the bill—there is an extended list of just cause reasons—and that the benefit of the doubt is with the claimant. On the other hand, we know that if the officials of the department decide that the individual claimant has quit without just cause, then the burden is on the claimant to go to the board of referees to prove that there was just cause.

I would like you, as lawyers, to comment on whether it's a myth or not that the benefit of the doubt is with the claimant when the burden of proof in fact seems to be on the claimant, and it's an expensive, time-consuming process. How would you assess this statement, on the one hand, that the benefit of doubt is with the claimant, but on the other hand the burden of proof is with the claimant?

Ms Addario: The burden of proof is a legal burden. The benefit of the doubt is a benefit that can be interpreted by the officer in whatever way he sees fit.

Again, we haven't seen guidelines that spell out for us what the benefit of the doubt means. We know, however, what the burden of proof means. The burden of proof means convincing on the balance of probabilities. So we have a very clear indication of what burden is going to be placed on the woman. But, once again, the protections that this government has suggested they're affording women in this bill are so vague and so amorphous that they could be rendered essentially meaningless. We have no protections here.

Mr. Allmand: I ask this because you're the first group of witnesses that have come from a legal background. We know that in Quebec, for example, the Canadian Bar Association protested against this bill. But we haven't had a chance to hear them. That is why I'm asking some legal questions.

Has either of you practised any other kind of insurance law?

[Translation]

J'aimerais entendre votre interprétation juridique de cet article. Pour moi—je suis avocat mais je n'ai pas pratiqué depuis très longtemps—la Commission peut en fait, par règlement, autoriser le président à empêcher le prestataire ou son employeur d'assister à une audience. Il n'est nulle part question d'une demande présentée par le prestataire. Comment interprétez-vous cet article?

Mme Addario: Il est tellement vague que le président peut procéder comme bon lui semble. Si, à son avis, il est plus utile, pour le bon déroulement de l'audience, que la femme n'y assiste pas, il peut se prononcer dans ce sens.

La femme peut présenter un appel, mais cela nous amène encore à un palier différent. Comme nous l'avons déjà signalé, Suki et moi, les femmes ont rarement assez d'énergie, de confiance en elles-mêmes et d'argent pour engager des poursuites même au premier palier. Il serait le plus souvent impensable qu'elles fassent appel d'une objection préliminaire ou d'un point de procédure pour prolonger encore les choses.

M. Allmand: On a également parlé beaucoup du bénéfice du doute devant notre comité. Le gouvernement déclare qu'il n'y aura aucun problème pour les personnes fondées à quitter leur emploi car les motifs de justification sont énoncés dans le projet de loi—il y a une longue liste de justifications—et le bénéfice du doute favorise le prestataire. Par ailleurs, nous savons que si les agents du ministère décident que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi, c'est lui qui doit prendre l'initiative d'intervenir auprès du conseil arbitral pour prouver la justification de son acte.

J'aimerais que, en tant que juristes, vous nous disiez s'il est vrai ou non que le ou la prestataire jouit du bénéfice du doute quand on lui impose en fait le fardeau de la preuve et quand tout cela représente une procédure coûteuse et longue. Que pensez-vous du fait que, d'un côté, la prestataire jouit du bénéfice du doute alors qu'elle porte également le poids du fardeau de la preuve?

Mme Addario: Le fardeau de la preuve est imposé par la loi, alors que le bénéfice du doute est un élément subjectif que l'autorité compétente peut interpréter comme bon lui semble.

Là encore, nous n'avons vu aucune ligne directrice donnant une définition de ce bénéfice du doute. Nous savons par contre ce que signifie le fardeau de la preuve, c'est-à-dire convaincre sur la base de la prépondérance des probabilités. Nous avons donc une très bonne idée du fardeau qui sera imposé aux femmes. Or, une fois de plus, les protections que le gouvernement prétend accorder aux femmes dans ce projet de loi sont si vagues et si informelles qu'elles peuvent, en fin de compte, n'avoir aucun effet réel. Ce ne sont pas des protections.

M. Allmand: Je vous demande cela parce que vous êtes le premier groupe de témoins ayant reçu une formation juridique. Nous savons que, au Québec par exemple, l'Association du barreau canadien a protesté contre ce projet de loi. Nous n'avons cependant pas pu entendre ses représentants. Voilà pourquoi je vous pose ces questions à caractère juridique.

L'une d'entre vous a-t-elle l'expérience du droit des assurances?

[Texte]

Ms Addario: Pension entitlements.

Mr. Allmand: I see. I will give you some examples.

As many people do, I have automobile insurance and house insurance. On two occasions in recent years the window on my car was smashed. In one instance, the radio was stolen from the car. In another instance, a bag containing some personal items was stolen from my car. All I had to do was fill out an affidavit and say that my car was broken into, that these things were stolen, and the claim was satisfied. It was up to the insurance company to show that I was being fraudulent.

On another occasion my house was broken into and all the jewellery was stolen in the jewellery box and another item was stolen. I just had to fill out an affidavit saying that was the case and they paid for the claim.

• 1155

In this case, it would seem that if the employer puts on the separation slip that the person quit without just cause, even though the employee might say that he or she quit for just cause, the statement of the employer is accepted and the burden shifts immediately to the claimant, which in my view is different from other types of. . .

I'm making the comparison with car and house insurance for thefts. It's true that from time to time some companies take the position that you didn't lose what you said you lost or you didn't have stolen what you said you had. But they don't do that in a *prima facie* way. They do it if they gather evidence to that effect. In the meanwhile, you get your claim.

I wish we had more extensive evidence on this from lawyers who practise in the field. It was bad enough before, with 7 weeks to 12 weeks penalty. But now, with the total exclusion, the penalty is massive, considering this kind of approach. I'd like your comments on that.

The Chairman: Mr. Allmand has run out of time. But it is our custom that the witnesses are the people we are here to listen to, so we are going to give you a chance to respond.

Mr. Allmand: I'm sorry, Mr. Chairman.

Ms Beavers: I think you've brought up a very interesting point when you mentioned that at times insurance companies will take the position that there was a fraud and will investigate on that basis. I'm wondering if the UI officials are going to take the same position, that it is incumbent upon them, if they are going to say that a woman has not been sexually harassed, to go into the workplace, to do the investigation, to bring forward the evidence that will be necessary to dispute her allegations. I think your point is a very good one. Why is it that a woman is not taken at her word: yes, I was sexually harassed. Then make it incumbent upon the employer or upon UI to disentitle her.

It is NAWL's position that she should be entitled anyway, that UI should be available to any person who leaves a job, but I think your point is a good one.

Mr. Samson: Ms Beavers, Ms Addario, unlike you and unlike Mr. Allmand, I am not a lawyer. Besides being a politician, I'm also a plumber and I know a pile of doo-doo when I see one, and that's what I see in this bill. I am an expert in that area.

[Traduction]

Mme Addario: Les versements de pensions.

M. Allmand: Je vois. Je vais vous donner quelques exemples.

Comme beaucoup de gens, j'ai une assurance pour ma voiture et une pour ma maison. Ces dernières années, on a brisé à deux reprises une glace de ma voiture. Dans un cas, on a volé l'autoradio et, dans l'autre, un sac contenant des effets personnels. Il m'a suffi de remplir un affidavit en disant que la voiture avait été cambriolée, que l'on avait pris telle et telle chose et ma réclamation a été acceptée. C'était à la compagnie d'assurance de montrer que j'agissais frauduleusement.

Une autre fois, c'est ma maison qui a été cambriolée et on a pris tous les bijoux qui se trouvaient dans la boîte à bijoux ainsi qu'un autre article. Il m'a suffi de remplir un affidavit disant ce qui s'était passé et j'ai reçu un remboursement.

Dans ce cas, il me semble que si l'employeur indique sur la fiche de cessation d'emploi que la personne n'était pas fondée à quitter son emploi, quand bien même l'employé invoquerait une justification, on accepte la déclaration de l'employeur, et le fardeau se retrouve tout entier sur les épaules du ou de la prestataire, ce qui me paraît différent d'autres sortes de. . .

Je fais une comparaison avec les assurances contre le vol pour la voiture ou la maison. Il est vrai que, à l'occasion, une compagnie assure que vous n'avez pas perdu ce que vous déclarez avoir perdu, qu'on ne vous a pas volé ce que vous prétendez qu'on vous a volé. Mais elle ne le fait pas d'office. Elle le fait seulement si elle a des preuves dans ce sens. En attendant, vous recevez votre remboursement.

Il serait bon que nous ayons plus de références à ce sujet de la part d'avocats qui travaillent dans ce domaine. C'était déjà assez grave avant, avec une pénalité comprise entre sept et 12 semaines, mais, maintenant, avec l'exclusion totale, c'est une pénalité énorme dans ces conditions. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Le président: M. Allmand a épuisé son temps de parole, mais notre coutume est d'accorder la priorité à l'audition des témoins, et nous allons donc vous donner l'occasion de lui répondre.

M. Allmand: Je suis désolé, monsieur le président.

Mme Beavers: Je pense que vous avez souligné un point très intéressant en mentionnant que, parfois, les compagnies d'assurances disent qu'une fraude a été commise et font enquête à ce sujet. Je me demande si les employés de l'assurance-chômage considéreront également que, s'ils pensent qu'une femme n'a pas subi de harcèlement sexuel, c'est à eux qu'il appartient d'aller sur le lieu de travail, d'y faire enquête et de rassembler les preuves nécessaires pour contester les affirmations de cette femme. Votre observation me paraît excellente. Pourquoi ne croit-on pas sur parole une femme qui déclare avoir été harcelée sexuellement? Ce serait alors à l'employeur ou à l'assurance-chômage de faire la preuve du contraire.

L'ANFD est d'avis que l'assurance-chômage devrait être accordée sans restriction à toute personne quittant son emploi, mais votre remarque me paraît très bonne.

M. Samson: Madame Beavers, madame Addario, à la différence de vous-même et de M. Allmand, je ne suis pas avocat. En plus d'être un homme politique, je suis plombier, et je sais ce que c'est que le caca, et c'est exactement ce qu'est ce projet de loi. Je suis expert en la matière.

[Text]

The Chairman: How long have you been waiting to make that comment?

Mr. Samson: Not very long. These things come to me.

I'd like to talk a little bit about just cause. You said that you didn't have guidelines that established just cause, you hadn't seen any, nothing came from the commission, and without those guidelines, it's difficult to establish just cause.

What we're being told by the government in the introduction of this legislation is that jurisprudence has established just cause. There are proposed in the new legislation something like 13 good reasons, valid reasons, and then along with that, we have 40 reasons for quitting an employment. They are telling us there is already this established by the jurisprudence and all we are doing is expanding on it. We are putting those reasons into the act now.

Mr. Robitaille will not like this document. I've introduced it a number of times in the House, in this committee, and he said clearly that this is not policy, this is strictly a draft and it's something for discussion. But the mere fact that it exists and that it is signed by an official of this department—

The Chairman: Mr. Robitaille has asked for a point of order. We will extend your time if he takes very long.

M. Robitaille: Ce ne sera pas très long. C'est juste une clarification, étant donné que M. Samson fait allusion au fait que je n'aime pas le document. J'ai expliqué à M. Samson que ce document n'était qu'une ébauche et n'était pas approuvé par le ministère ou par le ministre.

Il importe peu que j'aime ou non le document. Je lui ai expliqué que le document n'était pas pertinent dans la mesure où il n'est qu'une ébauche et que plusieurs correctifs et améliorations doivent suivre avant l'approbation finale du ministère et du ministre.

• 1200

The Chairman: A point of clarification. Thank you. It took him 30 seconds to make it.

Mr. Samson: Just for clarification.

Pour la gouverne de M. Robitaille, j'ai seulement dit que M. Robitaille n'aimait pas que je fasse allusion à ce document parce que ce n'est pas un document officiel, d'après lui.

M. Robitaille: Monsieur le président, je ne veux pas entreprendre une discussion avec M. Samson. J'avais cru comprendre que M. Samson disait que je n'aimais pas le document. J'accepte son explication. Il est vrai que je n'aime pas le fait qu'il y fasse référence, parce que je trouve que c'est un manque total de professionnalisme.

M. Samson: Je suis d'accord, mais pas pour cette raison. Merci, monsieur le président.

The Chairman: The point is made, and if you want to stay in debate, carry on.

Mr. Samson: Thank you very much.

I would be more than happy to share this document with you. It is called *A Digest: Benefit Entitlement Principles*, Bulletin 93, and it is a draft. It's signed by Mr. Yvan Filiatrault, Director, Benefit Entitlement Directorate. That tells me there is something being considered and therefore it is something we have to refer to on various occasions.

[Translation]

Le président: Vous prépariez votre intervention depuis longtemps?

M. Samson: Non, pas depuis longtemps; cela me vient naturellement.

Je voudrais parler un peu de justifications. Vous avez déclaré qu'il n'y a pas de lignes directrices précisant la nature de ces justifications, que vous n'en aviez pas vu, que la commission n'a rien présenté et que, sans de telles lignes directrices, il est bien difficile de savoir comment justifier un départ volontaire.

Le gouvernement, dans l'introduction de ce projet de loi, nous dit que la jurisprudence établit quelles sont les justifications acceptables. Le nouveau projet de loi propose quelque chose comme 13 motifs valables, et il y a par ailleurs 40 motifs possibles pour quitter un emploi. Le gouvernement nous dit que cela est déjà défini par la jurisprudence et qu'il ne fait qu'en élargir l'application en faisant expressément référence à ces motifs dans la loi elle-même.

M. Robitaille ne va pas aimer ce document. J'en ai parlé à plusieurs reprises à la Chambre et à ce comité, et il a dit clairement qu'il ne représente pas la politique du gouvernement, que c'est seulement une ébauche devant être discutée. Or, du simple fait que ce document existe et qu'il est signé par un haut fonctionnaire du ministère. . .

Le président: M. Robitaille invoque le Règlement. Nous prolongons votre temps de parole si son intervention est très longue.

Mr. Robitaille: I won't be very long. I just want to clarify this matter of Mr. Samson alluding to the fact that I do not like this document. I explained to Mr. Samson that it is only a draft and that it had not been approved by the department or by the minister.

Whether I do or do not like this document is irrelevant. I explained to him that this document was not relevant insofar as it is only a draft and it will have to undergo several corrections and improvements before the minister and the department give it their final approval.

Le président: C'était une petite mise au point. Merci. Cela ne lui a pris que 30 secondes.

M. Samson: Moi aussi, je voudrais faire une mise au point.

For Mr. Robitaille's information, I only said that Mr. Robitaille did not like my referring to this document because it is not an official document, as far as he is concerned.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I do not wish to enter into a lengthy debate about this with Mr. Samson. I simply understood Mr. Samson to say that I did not like the document. I fully accept his explanation. It is quite true that I don't particularly like his referring to it, because it strikes me as a total lack of professionalism on his part.

Mr. Samson: I agree, but not for the same reason. Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Vous avez fait valoir vos arguments, et si vous voulez continuer de participer au débat, je vous prie de poursuivre.

M. Samson: Merci beaucoup.

Je suis très heureux de partager ce document avec vous. C'est intitulé: *Guide de la détermination de l'admissibilité*, Bulletin 93, et c'est une ébauche. Le document est signé par M. Yvan Filiatrault, directeur de l'Admissibilité aux prestations. Pour moi, cela signifie qu'on envisage diverses possibilités, et il me semble donc essentiel que nous y faisons allusion de temps en temps.

[Texte]

Mrs. Sparrow: What is the date on that?

Mr. Samson: It's December 1992, Mrs. Sparrow.

Because I don't want to eat into my time, I would like to refer to the sexual harassment clause C-1 on page 10. In the bottom paragraph it states that various remedies exist for its victims, from provisions of their collective agreements to provisions in provincial and federal labour laws or human rights laws; in the absence of other measures or the time it would take for the measures to resolve the situation, a transfer may also be an alternative for the harassment victim to consider under these circumstances.

In your experience, has an employer ever been willing to admit that there have been some problems when the person involved, or the claimant, prior to quitting has made a reasonable request for transfer? Has the employer said okay?

Ms Addario: I've practised in this area for five years and my overwhelming experience has been that the response of employers to allegations of sexual harassment is deny, deny, deny. I've never heard of an employer acknowledging there are problems in the workplace that would leave the door open to any kind of finding of liability or any admission of liability on an employer's behalf.

I would like to address what you said at the beginning about just cause and about how we'll find what constitutes just cause in the jurisprudence.

The jurisprudence under the Unemployment Insurance Act has enumerated 41 acceptable reasons for leaving one's job. This act has not expanded or clarified; it's reduced the number of legitimate reasons for which a person can leave their job.

There is great confusion out there, and I don't blame you for being confused. I'm confused, too.

As Suki indicated to you earlier, we have jurisprudence coming from the Human Rights Commission. We have jurisprudence coming from wrongful dismissal. We have a full body of civil law around the area of sexual harassment. We have employment standards legislation in every province that makes findings on the basis of sexual harassment. So which jurisprudence is going to carry weight? I don't know the answer to that. I do know, though, from practising in the area of law, that where somebody files a wrongful dismissal action—the importance of this is that the remedy is much greater, because there's the loss of opportunity, the anguish and the damages that would entitle somebody who's been sexually harassed to claim money as compensation.

Those lawsuits can be put in abeyance while a finding is being made under the Unemployment Insurance Act. So if you've filed doubly with the Human Rights Commission or if you file a civil suit for wrongful dismissal and you file for UI, or

[Traduction]

Mme Sparrow: Quelle date est inscrite sur ce document?

M. Samson: Décembre 1992, madame Sparrow.

Comme je ne veux pas gaspiller mon temps de parole, je vais passer tout de suite à la section C-1, à la page 10, qui traite du harcèlement sexuel. Au dernier paragraphe, on dit que les victimes de harcèlement ont divers recours, qu'elles peuvent s'appuyer sur les dispositions de leurs conventions collectives ou encore sur celles de la législation du travail et des droits de la personne provinciale et fédérale; qu'en l'absence d'autres mesures ou si le délai nécessaire pour régler la situation est trop long, une mutation peut représenter une solution de rechange pour la victime du harcèlement.

À votre connaissance, arrive-t-il qu'un employeur admette qu'il y a effectivement des problèmes de harcèlement lorsqu'une victime, c'est-à-dire la prestataire, a déjà présenté une demande de mutation avant de démissionner? Y a-t-il des employeurs qui acceptent de leur accorder une mutation?

Mme Addario: J'exerce dans ce domaine depuis cinq ans, et, d'après mon expérience, les employeurs vont toujours nier catégoriquement l'existence d'un problème de harcèlement sexuel face à des allégations de cette nature. Je n'ai jamais entendu parler d'un employeur qui reconnaissait qu'un tel problème existait dans son milieu, de sorte qu'on puisse éventuellement le trouver responsable ou estimer qu'il avait reconnu sa propre responsabilité en faisant un tel aveu.

Je voudrais revenir à ce que vous disiez tout à l'heure concernant les motifs valables et comment nous allons savoir quels sont les motifs valables établis dans la jurisprudence.

La jurisprudence relative à la Loi sur l'assurance-chômage fait état de 41 motifs qui peuvent être considérés comme justifiant un départ volontaire. Ce projet de loi ne cherche ni à accroître le nombre de motifs pouvant être jugés valables ni à les clarifier; au contraire, il réduit le nombre de raisons légitimes pouvant être invoquées par une personne qui désire quitter son emploi.

Il y a donc énormément de confusion en ce moment, et je comprends très bien que vous soyez un peu perdus. Moi aussi, je suis un peu perdue.

Comme Suki vous l'indiquait tout à l'heure, il y a la jurisprudence établie par la Commission des droits de la personne. Nous avons également la jurisprudence relative au congédiement injuste. Nous avons aussi tout le droit civil qui traite du harcèlement sexuel. Nous avons les lois provinciales établissant des normes en matière d'emploi qui sont à l'origine de diverses décisions concernant le harcèlement sexuel. Quelle jurisprudence va donc l'emporter? Je l'ignore. Par contre, je sais, pour avoir exercé le droit dans ce domaine, que lorsqu'une personne intente une action pour congédiement injuste... c'est-à-dire que si je tiens à vous en parler, c'est parce que la réparation qu'on peut demander est beaucoup plus importante, étant donné qu'on peut évoquer le manque de perspectives d'avenir et la souffrance personnelle associée à un congédiement et réclamer des dommages-intérêts, de sorte qu'une victime de harcèlement sexuel pourrait demander à être dédommagée.

Une action de ce genre peut être suspendue en attendant la décision qui va être prise conformément à la Loi sur l'assurance-chômage. Par conséquent, si vous intentez une action devant la Commission des droits de la personne, ou si

[Text]

you challenge an employer's finding, everything gets put on hold. There is going to be a tremendous pressure on the decision-makers to make a decision. What's the weight of their decision going to be in the other areas? I don't know the answer to that.

I've never had a wrongful dismissal action where the judge has said, yes, and there was a finding made by a UI referee too, and I'm going to bow in deference to what the UI referee says. I'll accept that. I don't know what the answer is, but I do know that it's going to add another level of bureaucracy, another level of adjudication, and a whole lot more confusion.

• 1205

Mr. Samson: In terms of testimony in sexual harassment cases, prior to your testimony this morning we heard of a case where a person submitted three pages of testimony—I'm talking about benefit of doubt here—and the employer submitted five lines. The benefit of doubt went to the employer. The claimant got a seven-week penalty and a reduction to 50% in benefits.

Has it been your experience that the benefit of doubt, given the jurisprudence that exists, did not go to the claimant? Keep in mind that in the majority of cases there is always a penalty imposed. It's been my experience anyway, from the testimony I have heard and from my personal experience in handling cases, that the benefit of doubt has not gone to the claimant. I will qualify that. Penalties have for the most part been imposed—not the maximum six weeks that previously existed, not the maximum 12 weeks that exist now, but six, seven, or eight weeks. I believe the average penalty is about eight weeks. So given that in the majority of cases the benefit of doubt has not gone to the claimant, what's your interpretation as to what is going to happen now?

Ms Addario: In my experience, the benefit of the doubt is difficult to quantify. We don't know whether or not the benefit of the doubt has been applied to any kind of quantifiable degree so that we can look and say, the benefit of the doubt in this case was given to the woman. We know that the term "benefit of the doubt" is sufficiently subjective and at this stage, in this bill, sufficiently devoid of meaning that we have no idea what impact, if any, it could have.

Ms Beavers: I'd like to add something to that too. It's fine to talk about giving the claimant the benefit of the doubt, but we still have a threshold level that she has to reach to prove it. I think that's an important point. Whether or not you are going to say she has the benefit of the doubt, she's only going to get it after she has crossed the threshold that puts her in the realm of possibilities.

[Translation]

vous engagez des poursuites au civil pour congédiement injuste en même temps que vous présentez une demande d'assurance-chômage ou que vous contestez la décision de l'employeur, tout est automatiquement suspendu. À ce moment-là, les décideurs se sentent obligés d'en arriver rapidement à une décision. Dans quelle mesure leur décision va-t-elle tenir compte de facteurs importants dans ces autres domaines? Je l'ignore.

Je n'ai jamais eu une cause de congédiement injuste où le juge acceptait volontiers le jugement d'un arbitre de la CEIC en constatant que celui-ci avait déjà rendu une décision sur la question. Je n'ai jamais entendu parler d'un juge qui acceptait volontiers la décision de l'autre. Je ne peux pas vous dire en quoi consiste la solution, mais je sais que ces changements vont ajouter à la structure actuelle un autre niveau de bureaucratie et d'arbitrage tout en créant énormément de confusion.

M. Samson: En ce qui concerne les témoignages qui sont reçus dans des affaires de harcèlement sexuel, d'autres témoins nous ont parlé ce matin du cas d'une personne qui a présenté un document de trois pages—je fais évidemment allusion à la question du bénéfice du doute—alors que l'employeur s'est contenté d'écrire cinq lignes. Eh bien, c'est à l'employeur qu'on a donné le bénéfice du doute. La prestataire s'est vu infliger une pénalité de sept semaines et une réduction de 50 p. 100 de ses prestations.

Dans votre expérience, étant donné la jurisprudence qui existe à l'heure actuelle, arrive-t-il souvent qu'on ne donne pas le bénéfice du doute à la prestataire? Rappelez-vous qu'il y a une pénalité dans la majorité des cas. D'après mon expérience personnelle, et là je me fonde sur les témoignages que j'ai reçus et les dossiers personnels qu'il m'est arrivé de traiter, on ne donne pas le bénéfice du doute à la prestataire. Permettez-moi d'être un peu plus précis. Je veux dire par là qu'on lui impose le plus souvent une pénalité—pas la pénalité maximale de six semaines qui existait auparavant, ni même la pénalité maximale de 12 semaines qui existe actuellement, mais plutôt une exclusion d'une durée de six, sept, ou peut-être huit semaines. C'est à peu près huit semaines, en moyenne. Étant donné qu'on ne donne pas le bénéfice du doute à la prestataire dans la majorité des cas à l'heure actuelle, que va-t-il se passer maintenant d'après vous?

Mme Addario: À mon avis, il s'agit là d'un concept qu'on peut difficilement quantifier. Nous ne sommes pas en mesure de déterminer dans combien de cas l'on a donné le bénéfice du doute à la femme, car c'est un concept qui n'est pas vraiment quantifiable. Par contre, en ce qui nous concerne, l'expression «bénéfice du doute», telle qu'elle est employée dans le projet de loi, est suffisamment subjective et vide de sens que nous nous trouvons parfaitement incapables de vous dire quelles en seraient les conséquences.

Mme Beavers: Si vous me le permettez, j'ajouterais que c'est bien beau de dire qu'on va donner le bénéfice du doute à la prestataire, mais il faut se rappeler qu'elle doit quand même être en mesure de présenter un minimum de preuves pour en bénéficier. C'est un point important, à mon avis. On peut dire qu'on va lui donner le bénéfice du doute. Mais en réalité elle va en bénéficier uniquement après avoir atteint ce minimum qui rend la chose possible.

[Texte]

I'd also like to comment that I think your point was well taken, particularly given how complicated systemic discrimination is. We know this from the human rights jurisprudence. That's clear. Harassment often is not proved in the same way as many other types of claims would be proved. Legal discrimination is probably one of the most difficult legal tasks there are. I think that is why we have situations like the ones you were speaking of. It is very difficult for a complainant on her own to translate what has happened to her into the legal concepts that she needs to establish the harassment. That's why employers can give a three-line response that gets everybody's confidence. No, she wasn't harassed. There's no evidence. She was not able to bring forth anything concrete. Therefore, it didn't happen. There was no harassment.

The Chairman: Thank you.

Mr. Samson: Could I just read one line for the purposes of reference. This is the closing remarks of an employer at a hearing:

I feel the remarks made about myself go beyond the "sour grapes" of a disgruntled employee, and I will be forwarding a copy to my lawyers.

Is that a typical response of any employer?

Ms Beavers: Employers have the human and financial resources to back up anything they need to do. A complainant, on the other hand, does not. What you are asking a complainant to do here is hire a lawyer so that she's in the same position as the employer, before she even starts through the process.

The Chairman: I have an indication that there are two government members who want to get in on the questioning. Could I ask that you divide the time and take about five minutes each.

M. Robitaille: M^{me} Sparrow et moi allons nous partager les dix minutes qui nous sont allouées. Je souhaite la bienvenue à nos témoins.

● 1210

Durant votre témoignage, vous avez fait allusion au fait que le bénéfice du doute était un élément qui était seulement issu d'une politique administrative. Maintenez-vous cela? N'êtes-vous pas conscientes que cela ne relève pas simplement d'une politique administrative, que cela a été établi dans le cadre de la jurisprudence?

Ms Addario: I recognize that it is established in the jurisprudence; however, the government has failed to harmonize the concepts of burden of proof being on the balance of probabilities and giving someone the benefit of the doubt. What we are asking the government for is clarification, given the fact that these seemingly conflict with each other.

M. Robitaille: Dans les cas de harcèlement sexuel, croyez-vous que la victime devrait être obligée de témoigner devant celui qui l'a harcelée, contrairement à ce qui est préconisé dans le projet de loi? Je m'explique. On sait qu'il y a des cas de

[Traduction]

Je voulais également dire que vous avez fait valoir un bon argument tout à l'heure, surtout que les cas de discrimination systémique sont extrêmement complexes. La jurisprudence en matière de droit de la personne nous le confirme. Il n'y a donc pas de doute là-dessus. Il est souvent impossible de présenter le même genre de preuves qu'on présenterait pour défendre d'autres types d'actions. La discrimination est sans doute l'une des choses les plus difficiles à prouver. Voilà pourquoi survient le genre de situation que vous avez décrite tout à l'heure. Une plaignante peut très difficilement traduire l'expérience qu'elle a vécue en concepts juridiques qui lui permettront de prouver qu'elle est vraiment la victime de harcèlement sexuel. Voilà pourquoi les employeurs se contentent d'offrir une réponse de trois lignes qui sera acceptée par tout le monde. Il se contente de dire: non, elle n'est pas la victime de harcèlement. Il n'existe absolument aucune preuve. Il lui a été impossible de présenter des preuves concrètes. Par conséquent, il n'y a jamais eu de harcèlement.

Le président: Merci.

M. Samson: Me permettriez-vous simplement de vous citer une petite phrase à titre d'information? Elle est tirée des remarques de clôture d'un employeur lors d'une audience:

J'estime que les réflexions faites à mon sujet dépassent les bornes en ce qui concerne ce à quoi l'on doit s'attendre de la part d'une personne qui a de la rancœur pour son employeur, et j'ai donc l'intention d'en envoyer une copie à mes avocats.

Est-ce une réponse typique pour un employeur?

Mme Beavers: Eh bien, les employeurs ont évidemment les ressources humaines et financières nécessaires pour se défendre, quelles que soient les circonstances. On ne peut pas en dire autant pour une plaignante, par contre. Finalement, vous obligez la plaignante à engager un avocat pour être sur un pied d'égalité avec l'employeur, avant même que la démarche ne soit mise en branle.

Le président: On me dit que deux membres de la majorité souhaitent interroger nos témoins. Je vous demanderais donc de partager le temps qui reste, de sorte à prendre chacun cinq minutes.

Mr. Robitaille: Mrs. Sparrow and I will in fact be sharing the ten minutes allocated to us. Let me begin by welcoming our witnesses.

During your testimony, you refer to the fact that the benefit of the doubt concept was based on nothing more than an administrative policy. Do you really believe that to be the case? Are you not aware that this concept is not only part of an administrative policy but has actually been established in the jurisprudence?

Mme Addario: Je suis consciente du fait que c'est établi dans la jurisprudence; cependant, le gouvernement n'a pas jugé bon d'harmoniser le concept du fardeau de la preuve, fondé sur la prépondérance des probabilités et du bénéfice du doute. Nous souhaitons donc que le gouvernement clarifie la situation, étant donné que ces deux concepts semblent être en conflit.

Mr. Robitaille: In cases of sexual harassment, do you believe that the victim should be forced to testify in front of her harasser, unlike what is been proposed in the legislation? Let me just explain what I mean. We know there are cases of sexual

[Text]

harcèlement sexuel, mais peut-être pas autant que certains l'affirment. On disait ce matin que, selon le Mouvement action-chômage, 90 p. 100 des femmes qui quittent leur emploi le font pour cause de harcèlement sexuel. Je ne pense pas que ces estimations soient basées sur des études vraiment sérieuses. Par contre, il ne faut pas nier le fait que beaucoup de femmes quittent leur emploi pour cette raison.

Le problème n'est pas pour celle qui se présente au bureau d'assurance-chômage en invoquant le harcèlement sexuel comme cause de départ. Dans la mesure où elle entreprend simultanément une démarche à la Commission des droits de la personne, on lui accorde ses prestations d'assurance-chômage. Vous conviendrez que c'est pratique courante. Je pense que le problème vient plus de celle qui trouve cette situation très difficile et accepte une pénalité de sept à 12 semaines en ne révélant pas la cause de son départ. Cela a fait dire à certaines personnes de mon comté qu'en maintenant une pratique comme celle-là, on finissait par acheter le silence des femmes. On leur dit: Assumez sept à 12 semaines de pénalité; payez en plus d'avoir été injustement traitées et vous aurez ensuite votre assurance-chômage. Je trouve cela quand même odieux comme situation, et je pense que vous allez être d'accord avec moi. Le problème vient du fait que souvent les personnes se sentent très mal à l'aise. C'est très difficile pour une personne qui vient de vivre cette expérience-là d'en parler par la suite.

La mesure prévue dans le projet de loi vise à créer un contexte plus favorable pour encourager la personne à en parler un peu plus afin d'être traitée correctement.

Je repose ma question: Dans les cas de harcèlement, croyez-vous que la victime devrait être obligée de témoigner devant celui qui l'a harcelée?

Ms Beavers: Your question brought up a couple of points that I would like to touch on.

I think the root of sexual harassment is a power imbalance. Employers harass in part because they can get away with it. Part of the reason that women do not report sexual harassment is also because of the power imbalance. Their confidence has been so undermined that they do not want to have to go through the process of putting their humiliation, their life experience, out there for the perusal of whoever it might be. So, yes, I think many women find it very difficult to testify in front of their harasser.

• 1215

I think it's important to ensure that women have a safe place to do so when they choose to do so. However, this bill goes farther than that. This bill also serves to exclude the woman from the testimony being given by the harasser and/or the employer.

M. Robitaille: Ne pensez-vous pas que la femme, en certaines occasions, souhaitera être exclue du témoignage de son harceleur, toujours dans le contexte de l'embarras que cela peut causer à la victime?

[Translation]

harassment, but perhaps fewer than some people would have us believe. We were told this morning by the *Mouvement action-chômage* that 90% of all women who quit their jobs do so because of sexual harassment. I do not believe that these estimates come from really serious studies of the issue. On the other hand, there is no denying the fact that many women do leave their jobs for that reason.

No problem arises when a victim goes to a UI office and simply states that she quit her job because of sexual harassment. If she immediately makes a complaint to the Human Rights Commission, she is given unemployment insurance benefits. I'm sure you will agree that this is common practice. The problem arises, it seems to me, when a victim has had a lot of difficulty accepting the situation and goes along with a seven to twelve week penalty because she has not disclosed the reason why she quit. That has prompted some people in my riding to say that by maintaining such practices, we are actually buying women's silence. We are saying to them: We are going to give you a seven to twelve week penalty; if, in addition to having been unfairly treated, you're willing to pay a bit more, you will be entitled to unemployment insurance benefits. I think that's absolutely unacceptable, and I'm sure you would agree with me on that score. The problem is that people often feel very uncomfortable about this. It's obviously very difficult for someone who has just experienced this kind of harassment to talk about it.

The provision set out in the legislation is intended to create a more favourable context so as to encourage a victim to disclose more information and ensure she will be treated fairly.

So, I will put my question to you once again: In case of sexual harassment, do you believe a victim should be forced to testify in front of her harasser?

Mme Beavers: Vous avez soulevé dans votre question un certain nombre de points auxquels j'aimerais répondre.

D'abord, je suis convaincue que c'est ce déséquilibre des forces entre le harceleur et la victime qui est à l'origine du harcèlement sexuel. Les employeurs qui se permettent de harceler une femme le font parce qu'ils sont convaincus qu'on ne va pas les attraper, et si les femmes ne veulent pas le signaler aux autorités lorsqu'elles sont victimes de harcèlement sexuel, c'est également à cause de ce déséquilibre des forces. Elles ont si peu confiance en elles qu'elles ne veulent pas qu'on les oblige à parler publiquement de leur humiliation et de leurs expériences de vie. Donc, je suis tout à fait convaincue que beaucoup de femmes auraient du mal à témoigner en présence du harceleur.

Voilà pourquoi il me semble important de s'assurer que les femmes qui souhaitent dénoncer l'auteur du harcèlement puissent le faire en lieu sûr. Mais ce projet de loi va encore plus loin. Il prévoit que les victimes ne pourront pas être présentes pendant les témoignages du harceleur ou de l'employeur ou des deux.

Mr. Robitaille: Do you not think a woman might in some cases want to be excluded from the testimony being given by her harasser, given the kind of embarrassment it might cause her?

[Texte]

Ms Beavers: You're talking about two different things. You're talking about whether she chooses to leave the room and not hear the testimony as opposed to her not having a right.

M. Robitaille: Ne pensez-vous pas que le président de la commission d'arbitrage prendra cette décision en fonction de l'embarras que cela pourrait causer à la personne qui ne souhaiterait pas être en présence de son harceleur lors de son témoignage?

Ms Addario: That's a paternalistic approach to adjudication, *monsieur*. I wouldn't want anyone making a decision on my behalf. I would want the right to make the decision myself.

M. Robitaille: Non pas en votre nom, mais à votre demande.

Ms Addario: But the bill doesn't provide for the request. The bill provides that the chair has a discretion, and it doesn't say at the request of the alleged person who has been harassed.

M. Robitaille: Oui, mais admettez-vous que vous présumez de l'utilisation du droit discrétionnaire du président?

Ms Addario: The chair does have discretionary power by virtue of this provision. There is discretion in this provision. There's discretion to exclude or to not exclude, and the discretion resides with the chair.

Mrs. Sparrow: I want to thank both our witnesses this morning.

I need some clarification with regard to the main theme of the questioning this morning, that the burden of proof is on the woman who has been harassed. I think my colleague Mr. Allmand cited a couple of cases, one where perhaps your car was broken into and you signed an affidavit, and I think the second one was your house. But the burden of proof was on you to provide the certificate that proved that you indeed had been in that particular situation. You didn't just sign a piece of paper without documentation from the police force that your house was broken into or that your car was broken into, so the burden of proof—

Mr. Allmand: [Inaudible—Editor]

Mrs. Sparrow: The burden of proof is upon the claimant. If I read you the right way, and please correct me, I think what you are suggesting is that the woman who has been harassed should not have to prove herself but should automatically get UI.

Ms Addario: I think what we need to recognize is that sexual harassment is a traumatic experience.

Mrs. Sparrow: Agreed.

Ms Addario: When women are sexually harassed, they don't consider themselves favoured; they consider themselves harassed.

Mrs. Sparrow: Very few would, I agree.

Ms Addario: It's subtle, it's insidious, it's non-verbal. The law, from the Human Rights Commission, tells us that sexual harassment can be obscene pictures, lewd gestures, inappropriate contact—

[Traduction]

Mme Beavers: Vous parlez de deux choses bien distinctes. C'est une chose de lui donner la possibilité de quitter la salle, si elle le désire, et c'en est une autre de lui refuser le droit d'entendre ces témoignages.

Mr. Robitaille: Do you not think the chairman of the adjudication board would make his decision based on the discomfort a victim might feel were she present during the testimony of her harasser?

Mme Addario: Si vous me le permettez, monsieur, votre approche me semble tout à fait paternaliste. Je ne voudrais pas qu'on prenne ce genre de décision à ma place. Je réclame le droit de la prendre moi-même.

Mr. Robitaille: Not on your behalf, but at your request.

Mme Addario: Mais le projet de loi ne prévoit pas qu'on puisse en faire la demande. Le projet de loi prévoit que le président aura le pouvoir de le décider, mais il n'est précisé nulle part que ce sera la demande de la prétendue victime de harcèlement.

Mr. Robitaille: Yes, but would you not agree that you are assuming the chairman will use that discretionary power?

Mme Addario: Écoutez, cette disposition lui confère ce pouvoir discrétionnaire. Ça, c'est clair. Il peut décider soit d'exclure la victime, soit de ne pas l'exclure, mais c'est au président de prendre la décision.

Mme Sparrow: J'aimerais remercier nos deux témoins de leur présence parmi nous ce matin.

Je souhaiterais obtenir quelques éclaircissements concernant le principal thème exploré pendant l'interrogation des témoins ce matin, à savoir que c'est à la victime de prouver qu'elle a réellement fait l'objet de harcèlement sexuel. Je crois que mon collègue, M. Allmand, a cité un certain nombre de cas—par exemple, une infraction visant votre voiture, au sujet de laquelle vous devez signer un affidavit, ou encore une infraction visant votre maison. Mais c'est à vous de fournir un certificat affirmant que vous avez réellement été victime de telle ou telle situation. Vous ne pouvez vous contenter de signer un papier au poste de police sur lequel on déclare que vous avez été victime d'une infraction visant votre maison, votre voiture, et donc, c'est à vous. . .

M. Allmand: [Inaudible—Éditeur]

Mme Sparrow: C'est donc la prestataire qui a la charge de la preuve. Si je vous ai bien compris—et corrigez-moi si je me trompe—j'ai l'impression que vous croyez qu'une femme qui a été victime de harcèlement sexuel ne devrait pas être tenue de le prouver, mais devrait automatiquement avoir droit aux prestations d'assurance-chômage.

Mme Addario: Je pense qu'il faut tout d'abord reconnaître que c'est traumatisant pour une femme d'être la victime de harcèlement sexuel.

Mme Sparrow: Je suis tout à fait d'accord.

Mme Addario: Lorsque les femmes se font harceler sexuellement, elles ne voient pas cela comme un compliment ou un traitement de faveur; elles se considèrent comme des victimes.

Mme Sparrow: Oui, j'imagine.

Mme Addario: C'est toujours très subtil, insidieux et non verbal. La loi appliquée par la Commission des droits de la personne prévoit que le harcèlement sexuel peut comprendre des images et des gestes obscènes, des attouchements tout à fait déplacés. . .

[Text]

[Translation]

● 1220

Mrs. Sparrow: Could I just go back to that, because I realize time is running out. I think what you're saying is that there should be no burden of proof upon the woman to prove that she was sexually harassed and that she should automatically get UI.

Ms Addario: I'm not saying that, but what I am saying is that where the woman initially bears the burden and has to meet a threshold that is extremely intimidating and forbidding. . . An employer can say, go ahead, you have to prove it and no one else is here.

Mrs. Sparrow: But with regard to that, that is one reason why the chairperson of the board of referees has been given the discretion that the woman may or may not appear and, indeed, the employer may or may not appear. I think we do recognize that this is a very fragile situation and very difficult for the woman. But UI is an insurance program that is to provide benefits to people, male and female, who lose their jobs through no fault of their own, and sexual harassment is protected. I'm not here to argue that it is not going to be difficult; it will be difficult. But we can prove it—I speak of "we" as women—and of course the burden of proof is on us to prove it, the same as it is in every other insurance case.

Ms Beavers: So what are you suggesting? Are you suggesting to me that a woman who has been sexually harassed and leaves her workplace is now in the position where she has to somehow get back into the workplace to take the picture down off the wall, she has to go around and talk to any—

Mrs. Sparrow: No, you're missing the point of my question.

Ms Beavers: No, I'm not.

Mrs. Sparrow: Yes, you are.

Ms Beavers: I'm counting on the point of your question. Your question is on the burden of proof, and I am saying that the reality of putting the burden of proof on a woman who has been harassed, of proving that she has been harassed, is a huge burden to place on her.

Mrs. Sparrow: No, I—

Ms Beavers: How do you propose she does it? It's fine to say. . . in theory, but let's look at the reality.

Mrs. Sparrow: Yes, I agree. I think we should look at the reality of it. In any insurance case, the burden of proof must be there, and it will be.

Ms Addario: As Mr. Allmand has pointed out, in an insurance case where your car has been broken into, you sign an affidavit, and that's the prima facie standard.

Mrs. Sparrow: He also had to get a report from the police department or the RCMP.

Mme Sparrow: Si vous me le permettez, j'aimerais revenir à mon premier point, car je sais que nous allons bientôt manquer de temps. Si je comprends bien, vous estimez que la femme ne devrait pas avoir à prouver qu'elle a été victime de harcèlement sexuel et qu'elle devrait avoir automatiquement droit aux prestations d'assurance-chômage.

Mme Addario: Non, je n'ai jamais dit cela, mais en même temps, si l'on oblige une femme, dès le départ, à prouver le bien-fondé de sa cause et à présenter un minimum de preuves, elle va trouver cela extrêmement intimidant et difficile. . . A ce moment-là, l'employeur peut lui répliquer: oui, allez-y, c'est à vous de le prouver, et vous n'avez pas de témoins.

Mme Sparrow: Mais sur ce même point, c'est justement l'une des raisons pour lesquelles on donne au président du conseil arbitral le pouvoir de décider si la victime doit ou non témoigner et si l'employeur doit ou non témoigner. Nous reconnaissons tous que pour la victime la situation est extrêmement délicate et difficile, mais le programme d'assurance-chômage vise à prévoir des prestations pour les personnes—hommes et femmes—qui perdent leur emploi sans que ce soit leur faute, et ce programme assure une protection aux personnes qui sont les victimes de harcèlement sexuel. Je ne prétends pas qu'il ne sera pas difficile de prouver ce genre de chose. Ce le sera. Mais nous sommes en mesure de le faire—et quand je dis nous, je veux dire nous, les femmes—et il nous appartiendra d'en fournir les preuves, comme nous devons actuellement le faire pour d'autres types d'assurances.

Mme Beavers: Que proposez-vous alors? Pensez-vous qu'une femme qui est victime de harcèlement sexuel et qui quitte son emploi pour cette raison devrait désormais avoir à retourner dans le milieu de travail pour enlever ses photos et pour aller parler. . .

Mme Sparrow: Non, vous n'avez pas bien compris ma question.

Mme Beavers: Si.

Mme Sparrow: Non.

Mme Beavers: Je me fonde sur l'hypothèse de votre question. Votre question concerne la charge de la preuve, et moi j'essaye de vous faire comprendre qu'en exigeant d'une femme qui a été victime de harcèlement sexuel qu'elle en fasse la preuve, on lui impose un immense fardeau.

Mme Sparrow: Non. . .

Mme Beavers: Et comment doit-elle s'y prendre d'après-vous? C'est bien beau de dire qu'elle peut théoriquement le prouver, mais voyons comment les choses vont vraiment se dérouler en réalité.

Mme Sparrow: Je suis tout à fait d'accord. Je pense qu'il faut absolument tenir compte de la réalité. Du moment qu'on parle d'assurance, quelle qu'elle soit, c'est à la victime de présenter les preuves, et ce sera toujours le cas.

Mme Addario: Comme M. Allmand vous l'a fait remarquer tout à l'heure dans le cas d'une effraction visant votre automobile, on vous demande simplement de signer un affidavit; voilà ce qui constitue une preuve prima facie dans ce cas-là.

Mme Sparrow: Mais cette personne doit également se procurer un rapport du service de police de la localité ou de la GRC.

[Texte]

Mr. Allmand: That's easy, that's a very low—

Mr. Robitaille: In any insurance contract, there are many conditions.

The Chairman: Mrs. Sparrow, could you please wind it up. You are running very short.

Mrs. Sparrow: I think, Mr. Chairman, with regard to this particular area, certainly I am not trying to make light of this situation at all. This is an insurance program that is to protect people who lose their jobs through no fault of their own. Indeed, I think the discretion being given to the chairperson of the board of referees is right, because he or she then can protect both sides. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: I'd like to thank the witnesses for their attendance today.

Ms Beavers: Thank you.

Mr. Samson: I have a point of order, Mr. Chairman. In keeping with precedents set by you in giving the witnesses the last word, I'd like them to have an opportunity to give the last word.

The Chairman: I've already thanked them, but if they would like to say goodbye or conclude—

Mr. Samson: No, this is in response to Mrs. Sparrow's statement or question.

The Chairman: It's not a point of order, but it has been the custom and the tradition in this committee to allow the witnesses the last word.

Ms Beavers: Very briefly, I'll then reiterate that putting the harassed woman in the position of having to prove that she was harassed is an untenable position. Our final point is that considering the sweeping and fundamental changes that this bill proposes, we ask the government to consult with women across the country to find out what their situations are before implementing any changes. Thank you.

The Chairman: Once again, I thank you both very much.

Do you have a final point of order, Mr. Robitaille?

M. Robitaille: Monsieur le président, on avait prévu la comparution du ministre pour demain, à 9 heures. Les ministres ont été convoqués pour une réunion spéciale du cabinet, et il sera donc impossible au ministre d'être ici à cause de cette convocation.

• 1225

Par contre, le sous-ministre est à notre disposition pour la séance de 9 heures demain ainsi que pour l'étude article par article qui est prévue pour demain.

The Chairman: Will the minister be available any time during the day or will he be tied up all day?

M. Robitaille: Non, le ministre ne sera pas occupé toute la journée. Il sera occupé demain matin à une réunion spéciale du cabinet. La réunion spéciale ne durera pas toute la journée. Il faudrait que je voie s'il est disponible pour le reste de la journée.

[Traduction]

M. Allmand: Mais c'est facile, c'est peu demander. . .

M. Robitaille: Pour tout type d'assurance, il y a toujours de nombreuses conditions à respecter.

Le président: Madame Sparrow, je vous demanderais de conclure. Vous n'avez presque plus de temps.

Mme Sparrow: Écoutez, monsieur le président, je ne cherche aucunement à traiter cette situation à la légère. Nous parlons ici d'un programme d'assurance qui vise à protéger ceux et celles qui perdent leur emploi sans que ce soit leur faute. Je pense que le pouvoir discrétionnaire qui est conféré au président du conseil arbitral est tout à fait approprié, car il peut à ce moment-là protéger les gens des deux côtés. Merci, monsieur le président.

Le président: J'aimerais remercier nos témoins de leur présence parmi nous aujourd'hui.

Mme Beavers: Merci.

M. Samson: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Conformément au précédent établi par vous-même qui veut qu'on donne le dernier mot aux témoins, je propose qu'on offre cette même possibilité aux témoins qui sont sur le point de nous quitter.

Le président: Je les ai déjà remerciés, mais s'ils souhaitent dire un mot de clôture. . .

M. Samson: Non, c'est pour leur donner l'occasion de répondre à la déclaration ou à la question de Mme Sparrow.

Le président: Ce n'est pas un rappel au Règlement, mais je peux confirmer que le comité a effectivement l'habitude de permettre aux témoins d'avoir le dernier mot.

Mme Beavers: Je répète, donc, très brièvement, qu'il est tout à fait inadmissible d'exiger de la victime de harcèlement sexuel qu'elle en fasse la preuve, et, enfin, étant donné l'envergure des changements proposés dans ce projet de loi, nous exhortons le gouvernement à consulter les femmes dans toutes les régions du pays pour se renseigner sur leur situation avant d'appliquer ces nouvelles mesures législatives. Merci.

Le président: Encore une fois, nous vous remercions toutes les deux de votre présence.

Avez-vous un dernier point à soulever, monsieur Robitaille?

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, the minister was expected to appear tomorrow morning at 9 a.m. However, a special Cabinet meeting has been called, and the minister will therefore not be able to be with us at that time.

However, the deputy minister can be with us for the 9 o'clock meeting tomorrow as well as for clause by clause consideration which is also scheduled for tomorrow.

Le président: Le ministre sera-t-il disponible à un autre moment pendant la journée ou est-il pris toute la journée?

Mr. Robitaille: No, the minister will not be tied up all day. He will be unavailable in the morning on account of the special Cabinet meeting that has been called. However, that special meeting will not last all day. I will have to find out whether he is available at some other point during the day.

[Text]

The Chairman: Okay, thank you. Mr. Allmand.

Mr. Allmand: In those circumstances, Mr. Chairman, I would like to move that the meeting tomorrow morning on the clause by clause not proceed and that it be rescheduled to a time when the minister can appear.

I am also on the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration, and the minister was supposed to appear next Wednesday. After we received a notice, he cancelled out. It is the same minister who cancelled out on those hearings as well.

The government has a responsibility for this legislation. When we ask the witnesses to answer certain questions on why this legislation was brought in, they, as officials, could not answer. As a matter of fact, they said those decisions were made in the cabinet room by the minister. They are political. Consequently, the officials will not do.

The minister may have good reasons, but I feel it is completely uncalled for that we proceed with the clause by clause of this bill without some opportunity to ask the minister directly why certain measures were introduced or not introduced. I move that the meeting tomorrow morning be postponed until a time when the minister can appear.

The Chairman: Could I have your motion in writing, please, Mr. Allmand.

Mr. Robitaille.

M. Robitaille: Monsieur le président, le but de mon intervention était d'informer le Comité de la difficulté qu'avait le ministre à comparaître demain matin à cause de la convocation à une réunion spéciale du cabinet.

Cependant, je crois me rendre compte que M. Allmand tient fortement à la présence du ministre. Nous allons entendre d'autres témoins cet après-midi. Si le Comité est d'accord, je reprendrai contact cet après-midi avec le cabinet du ministre afin de lui signaler le fait que les députés de ce Comité, en particulier M. Allmand, souhaitent vivement la présence du ministre demain matin à 9 heures, et je reviendrai avec une réponse définitive.

Il y a possibilité que le ministre n'aille pas à la réunion spéciale du cabinet. Si j'intervenais avec beaucoup de confiance, c'est que j'avais eu l'occasion d'en parler il y a quelques jours avec M. Samson et M. Bevilacqua qui m'avaient indiqué qu'ils comprenaient très bien la situation et que la possibilité que le ministre ne soit pas là ne posait pas de problème. Je n'avais pas eu l'occasion de vous en parler parce que vous n'étiez pas là à ce moment-là. Si vous désirez sérieusement que le ministre compare demain à 9 heures, je puis lui réadresser la demande, monsieur Allmand, et j'apporterai une réponse cet après-midi.

Mr. Allmand: I can understand that there are some urgent problems in the country that may demand a meeting of all cabinet ministers tomorrow morning. But there is no urgent reason why we should proceed with the clause by clause tomorrow morning. We could easily do it the next day or the next week or whenever the minister can appear.

[Translation]

Le président: Très bien. Merci. Monsieur Allmand.

M. Allmand: Puisque c'est le cas, monsieur le président, je proposerais qu'on annule la réunion de demain matin à laquelle nous devons entamer l'examen article par article et qu'on trouve un autre moment qui convient au ministre.

Je siège également au Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration, et je sais que le ministre devait comparaître devant celui-ci mercredi prochain. Nous avons déjà reçu l'avis de convocation qu'il nous a prévenus qu'il était empêché. Il s'agit du même ministre dans les deux cas.

Il n'en reste pas moins que le gouvernement est responsable de ce projet de loi. Si l'on veut poser des questions sur la raison d'être de ce projet de loi, il est évident que les fonctionnaires ne sont pas en mesure de nous répondre. En fait, ils nous ont même dit que les décisions importantes ont été prises par le ministre et ses collègues du Cabinet autour d'une table. Il s'agit de décisions politiques. Par conséquent, il ne suffit pas qu'on nous offre les fonctionnaires du ministère.

Les raisons du ministre sont peut-être parfaitement valables, mais j'estime qu'il serait tout à fait anormal que nous entamions l'examen article par article du projet de loi sans avoir l'occasion de savoir directement du ministre pourquoi certaines mesures ont été proposées, et d'autres, non. Je propose donc que la réunion de demain matin soit reportée à un autre moment qui conviendra au ministre.

Le président: Auriez-vous donc l'obligeance de mettre votre motion par écrit, monsieur Allmand?

Monsieur Robitaille.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, the purpose of my earlier intervention was to inform committee members that the minister would unfortunately be unable to appear tomorrow morning because of a special Cabinet meeting that is to take place at that time.

However, I realize that Mr. Allmand is extremely anxious to discuss certain matters with the minister. We have already planned to hear other witnesses this afternoon. If the committee agrees, I will contact the minister's office this afternoon to make him aware of the fact that the members of this committee, particularly Mr. Allmand, are very anxious to meet with him tomorrow morning at 9 a.m., and I undertake to provide the committee with a definite answer in that regard.

It is possible the minister will not attend the special Cabinet meeting. If I spoke so confidently about this matter earlier, it's because I had an opportunity to discuss the issue a few days ago with Mr. Samson and Mr. Bevilacqua, who told me at the time that they understood the situation and that the minister's unavailability did not concern them. I did not take it up with you at the time, because you were not there. However, if you are really anxious for the minister to appear tomorrow at 9 a.m., I can make that request to him, Mr. Allmand, and give you his answer this afternoon.

M. Allmand: Je comprends très bien que certains problèmes urgents puissent nécessiter une réunion de tous les membres du Cabinet demain matin. Par contre, rien ne nous oblige à entamer dès demain matin l'examen article par article du projet de loi; il n'y a pas urgence. Nous pourrions très bien le faire le lendemain ou la semaine prochaine, ou à un autre moment qui conviendra au ministre.

[Texte]

I thought from the beginning that the need to proceed with this bill so quickly was unreasonable, and that shows that the government itself has many other things to do that are important.

If the minister has an important meeting tomorrow morning with the cabinet, I understand that. But we should not have to proceed with officials in lieu of the minister on clause by clause, because the officials said, in answer to some questions we already put to them when they were here, that those were political matters that could not be answered by them but only by the minister.

The Chairman: Mr. Allmand, I still do not have your request in writing. But given the undertaking that Mr. Robitaille has to talk to the minister to see whether he could arrange to be here, would you hold your motion until we reconvene at 3:30 p.m. and post it again at that time?

Mr. Allmand: Sure.

Motion allowed to stand

The Chairman: Mr. Robitaille will have an opportunity to check with the minister's office.

Mr. Allmand: By the way, I want to make it clear that if the cabinet is important, I am not suggesting that Mr. Valcourt should skip the cabinet meeting, but that we should retard our meetings on clause by clause. If he can absent himself from the cabinet, that is another matter. But we should have the minister at the beginning of the clause-by-clause hearings. There are certain questions that only the minister can answer, because they are political questions.

• 1230

M. Robitaille: Monsieur le président, je remercie M. Allmand de sa collaboration. Il appartiendra au ministre de décider s'il est en mesure de quitter la réunion du cabinet pour venir comparaître devant le Comité. Je serai sûrement en mesure d'apporter une réponse au Comité cet après-midi, lors de notre rencontre avec les témoins. Je remercie M. Allmand de sa collaboration.

The Chairman: And the committee can decide how they intend to proceed at that point.

Thank you. We stand adjourned until 3:30 p.m.

AFTERNOON SITTING

• 1633

The Chairman: For the sake of the record, now that we are on the record too, I should perhaps indicate that Mr. Robitaille has confirmed the minister's attendance for 9 a.m. tomorrow. We will begin clause-by-clause after that.

M. Robitaille: Le ministre a confirmé qu'il sera présent de 9 heures à 10 heures demain matin.

The Chairman: Okay. Thank you.

Now, on behalf of the committee, I'd like to welcome the representatives of the Canadian Union of Public Employees. Ms Darcy, the national president, I invite you to introduce the other people with you.

[Traduction]

J'ai toujours pensé qu'il était tout à fait anormal de vouloir terminer l'étude du projet de loi aussi rapidement—d'ailleurs, nous constatons justement que le gouvernement a d'autres priorités importantes.

Si le ministre a une réunion importante du Cabinet à laquelle il doit absolument assister, c'est très bien. Mais nous ne devrions pas être forcés de recevoir les fonctionnaires à la place du ministre pour commencer l'examen article par article, car ils nous ont déjà dit, en réponse à certaines questions qu'on leur a posées la dernière fois, qu'il s'agissait de décisions politiques et que seul le ministre pouvait y répondre.

Le président: Monsieur Allmand, je n'ai toujours pas une copie écrite de votre motion. Mais puisque M. Robitaille s'est engagé à discuter avec le ministre de la possibilité qu'il compareisse demain, accepteriez-vous d'attendre que nous soyons de retour à 15h30 pour nous la présenter?

M. Allmand: Bien sûr.

La motion est réservée

Le président: Entre temps, M. Robitaille aura l'occasion de vérifier auprès du Cabinet du ministre.

M. Allmand: À propos, je veux que ce soit clair que je ne propose pas que M. Valcourt laisse tomber la réunion du Cabinet si c'est une réunion importante, mais plutôt que nous reportions à plus tard notre examen article par article. Par contre, s'il peut s'absenter, cela, c'est une autre affaire. Mais il faudrait tout de même que le ministre soit présent lorsque le comité va commencer l'examen article par article du projet de loi. Il y a certaines questions d'ordre politique auxquelles seul le ministre peut répondre.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, I wish to thank Mr. Allmand for his cooperation. It will be up to the minister to decide whether he can leave the Cabinet meeting in order to appear before the committee or not. I will certainly be in a position to report back to the committee this afternoon, when we meet with our witnesses. Again, I wish to thank Mr. Allmand for his cooperation.

Le président: Et le comité pourra décider alors de la procédure qu'il veut suivre.

Merci. La séance est levée jusqu'à 15h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Aux fins du compte rendu, puisque nous sommes maintenant enregistrés, je précise que M. Robitaille a confirmé la présence du ministre à notre séance de 9 heures, demain matin. Nous commencerons ensuite l'examen article par article.

Mr. Robitaille: The minister has confirmed that he will be there from 9 a.m. to 10 a.m. tomorrow morning.

Le président: Bien, merci.

Maintenant, au nom du comité, je souhaite la bienvenue aux représentants du Syndicat canadien de la fonction publique. J'invite la présidente nationale, M^{me} Darcy, à nous présenter ses collaborateurs.

[Text]

Ms Judy Darcy (National President, Canadian Union of Public Employees): Could we say we also represent the Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec? Would you accept. . . ?

The Chairman: We will accept that. Is that why there are four instead of two?

Ms Darcy: No. Actually, you would discover from my French that it is barely sufficient to represent the FTTQ.

With me are Blair Redlin, my assistant, who works in my office; Daria Ivanochko, who is a welfare worker from CUPE Local 79 in Metro Toronto and who works for Metro Toronto; and Margaret Murphy, a research assistant in our national research department.

The Chairman: It seems appropriate to have a Margaret Murphy here during the week when we recognize March 17.

Ms Darcy: Yes, a Darcy as well, although in my case it's French and not Irish.

We want to thank you for the opportunity to make a presentation to you today. As noted in the brief, CUPE is the largest union in Canada. It represents 412,000 public employees in virtually every aspect of the public sector across this country, with the exception of the federal public service, who, as you know, are represented by the Public Service Alliance.

• 1635

We represent people in health care, municipalities, social services, child care, libraries, universities, hydro, and a wide range of other public services and programs in every province across this country, including 85,000 in the province of Quebec, although we do not speak for the Quebec Federation of Labour.

I want to say for the record that although we appreciate this opportunity to be able to make our presentation, we are very disturbed—and we have expressed those concerns in writing—that Canadians across the country have not had the opportunity to speak to your committee because a decision was made at an earlier time not to have the hearings travel across the country. So we hope in our own small way we will also be able to express some of the concerns of those people who have been denied the opportunity to make a direct presentation to your committee.

Unemployment insurance as it was originally conceived and introduced in this country was an income maintenance system. Its purpose, as we know, was to provide income protection to workers who were without earnings because they are unemployed, sick, disabled, pregnant, or adopting a child. The changes to the UI act in 1989, we believe, were a decisive step towards dismantling the social insurance nature of our UI system. We also believe the thrust of the proposed changes, as reflected in Bill C-113, are to ensure that UI's basic income maintenance function is lost forever. We believe this constitutes a fundamental abrogation of obligations to those who have, in good faith, been contributors to their social insurance program over the years.

[Translation]

Mme Judy Darcy (présidente nationale, Syndicat canadien de la fonction publique): Pourrions-nous dire que nous représentons également la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec? Seriez-vous d'accord?

Le président: Bien sûr; est-ce la raison pour laquelle vous êtes quatre plutôt que deux?

Mme Darcy: Non. En fait, la qualité de mon français serait à peine suffisante pour que je puisse représenter la FTTQ.

Je vous présente Blair Redlin, mon adjoint, qui travaille à mon bureau; Daria Ivanochko, une travailleuse sociale du local 79 de notre syndicat, qui travaille pour le Toronto métropolitain; et Margaret Murphy, une attachée de recherche de notre service national de recherche.

Le président: Il convient tout à fait de recevoir M^{me} Murphy, pendant la semaine du 17 mars.

Mme Darcy: On peut en dire autant de mon nom, Darcy, pourtant, c'est un nom français et non irlandais.

Nous voulons vous remercier de cette occasion de vous présenter un exposé. Comme nous le disons dans notre mémoire, le SCFP est le plus grand syndicat du Canada. Il représente 412 000 membres qui travaillent dans des services publics de tous genres, dans tout le Canada, à l'exception de la fonction publique fédérale qui est représentée, comme vous le savez, par l'Alliance de la fonction publique.

Nos membres travaillent dans le secteur de la santé, dans les municipalités, les services sociaux, les garderies, les bibliothèques, les universités, les services hydro-électriques, et dans toute une gamme d'autres services et programmes publics de toutes les provinces du pays. Il y en a notamment 85 000 au Québec, bien que nous ne parlions pas au nom de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

Je tiens à dire que même si nous vous sommes reconnaissants de cette occasion de vous parler, nous sommes très troublés, comme nous l'avons exprimé par écrit, par le fait que les Canadiens de tout le pays n'ont pas eu l'occasion de s'adresser à votre comité, parce que vous avez décidé préalablement de ne pas vous déplacer pour tenir des audiences dans tout le Canada. Nous espérons donc qu'à notre façon, nous pourrions exprimer certaines des préoccupations de ceux à qui l'on a refusé l'occasion de faire une présentation directement à votre comité.

Depuis sa conception, et son entrée en vigueur au pays, l'assurance-chômage est un système de maintien du revenu. Son but consiste à assurer le maintien du revenu aux personnes privées de revenu parce qu'elles sont en chômage, parce qu'elles sont malades ou handicapées, aux femmes qui sont enceintes ou aux personnes qui adoptent un enfant. Les amendements de 1989 à la Loi sur l'assurance-chômage ont été une étape décisive vers le démantèlement total de la nature «assurance sociale» du régime de l'assurance-chômage. Nous estimons que les principaux amendements contenus dans le projet de loi C-113 visent à assurer que la fonction de maintien du revenu de base de l'assurance-chômage soit perdue à tout jamais. Cela constitue à notre avis une abrogation fondamentale des obligations pour les personnes qui, en toute bonne foi, ont contribué à leur programme d'assurance sociale.

[Texte]

To say we are outraged by this government choosing to attack the unemployed rather than the problem of unemployment is an understatement. We believe this is the unfortunate action of a government that is obsessed with deficit reduction and will go to any lengths to dig itself out of a mess. If we had the opportunity to discuss that mess at great length, we would argue very strenuously it is an economic mess the government has in fact created itself through federal policies—free trade, the GST, high interest rates—that have driven Canada into the worst recession since the 1930s. Hundreds of thousands of people, as we know, are out of work, and for the most part the job losses they have suffered are permanent job losses. But instead of improving the UI system and repealing the changes it introduced in Bill C-21, to restore the UI program, the government's Bill C-113 will, we believe, further punish the unemployed.

We think unfortunately this bill represents an attempt to shift the burden and the blame onto the unemployed for what is in fact a failure of government policy. The problem is not unemployment insurance, it's unemployment. The reality is there are not enough jobs for those people who want and are able to fill them. Penalizing the unemployed will do nothing to change this fact. We believe the government should put its priority instead on creating jobs rather than cutting back on unemployment insurance.

I want to deal first with the issue of the reduction of benefits. Bill C-113 would slash the benefit levels, as we know, from 60% to 57% of average insurable earnings. We're deeply concerned a decrease in the benefit level will worsen the real hardship and suffering for those who are already confronting the many other economic, social, and personal problems associated with unemployment.

Although we don't take any great comfort in having done so, we certainly predicted free trade would put our social programs at risk. We have continually expressed our concern that the valued tenets of Canadian society, such as health care, universal medicare, unemployment insurance, would be jeopardized as a result of the free trade agreement with the United States. In Bill C-21 the Mulroney government washed its hands clean of its financial obligations to UI. Bill C-113 is simply another step, we believe, towards harmonizing our UI system with the United States, whereas you know the state does not contribute to the fund and benefit levels are at 50% or lower.

The Treasurer of Ontario has recently estimated reducing the benefit level would take about \$300 million out of the Ontario economy. This represents an estimate of the amount of money that will be lost annually for the 500,000-plus Ontarians who are now collecting UI.

We deal next with the issue of downloading onto provincial governments. We believe Bill C-113 is another attempt on behalf of the federal government to download its responsibilities onto provincial governments. Whether that's the intention or not, it is certainly the effect, because Bill C-113 will impose new and unfair financial burdens on the provinces.

[Traduction]

C'est un euphémisme que de dire que nous sommes outrés de voir le gouvernement s'attaquer aux chômeurs plutôt qu'au problème du chômage. Nous pensons que c'est là une malheureuse mesure prise par un gouvernement obsédé par la réduction du déficit, qui fera l'impossible pour se sortir de l'imbroglia qu'il a créé. Si nous avions le temps de nous étendre sur le sujet de cet imbroglia, nous insisterions sur le fait que le marasme économique a été créé par le gouvernement lui-même, par les politiques fédérales de libre-échange, par la TPS et les taux d'intérêt élevés qui ont contribué à la plus grande récession que le Canada a jamais connue depuis les années trente. Des centaines de milliers de personnes, nous le savons tous, sont sans emploi, et la plupart des emplois abolis le sont en permanence. Mais au lieu d'améliorer le système d'assurance-chômage et d'abroger les changements apportés dans le projet de loi C-21 pour rétablir le programme d'assurance-chômage, le projet de loi C-113 punira encore plus les personnes en chômage.

Nous pensons qu'au lieu de reconnaître l'échec de ses politiques, le gouvernement, avec ce projet de loi, vise clairement à transposer le fardeau et le blâme sur le dos des chômeuses et des chômeurs. Le problème, ce n'est pas l'assurance-chômage, c'est le chômage. En fait, c'est qu'il n'y a pas suffisamment d'emplois pour ceux qui veulent travailler et sont capables de le faire. Le fait de pénaliser les chômeuses et chômeurs ne changera pas la réalité. A notre avis, le gouvernement doit créer des emplois au lieu de réduire le programme d'assurance-chômage.

Je vais d'abord vous parler de la réduction des prestations. Le projet de loi C-113 réduirait les niveaux de prestations de 60 p. 100 à 57 p. 100 des gains assurables. Nous sommes très préoccupés par le fait qu'une diminution du niveau des prestations aggraverait les difficultés réelles et la souffrance des personnes qui sont déjà confrontées à bon nombre d'autres problèmes économiques, sociaux et personnels liés au chômage.

Cela ne change rien à la triste situation des choses, mais nous avions prédit que le libre-échange mettrait en péril nos programmes sociaux. Nous n'avons cessé de manifester nos inquiétudes selon lesquelles des principes importants pour la société canadienne comme les soins de santé, l'assurance-maladie universelle et l'assurance-chômage seraient mis en péril à la suite de l'Accord de libre-échange signé avec les États-Unis. Avec le projet de loi C-21, le gouvernement Mulroney s'est lavé les mains pour ce qui est de ses obligations financières face à l'assurance-chômage. Le projet de loi C-113 est simplement une autre étape vers l'harmonisation de notre système d'assurance-chômage avec les États-Unis, où l'État ne contribue pas à la caisse et où les niveaux de prestations sont de 50 p. 100 ou moins du revenu.

Le Trésorier de l'Ontario a récemment évalué que la réduction du niveau des prestations coûterait quelque 300 millions de dollars à l'économie de sa province. C'est une estimation du montant d'argent dont les quelque 500 000 Ontariennes et Ontariens qui bénéficient actuellement de l'assurance-chômage seront privés annuellement.

Passons maintenant au transfert sur le dos des gouvernements provinciaux. Nous pensons que le projet de loi C-113 est considéré comme un autre effort par le gouvernement fédéral de transférer ses responsabilités sur le dos des gouvernements provinciaux. Que ce soit délibérément ou non, on impose avec le projet de loi C-113 de nouveaux fardeaux injustes pour les provinces.

[Text]

• 1640

The proposed changes to UI in particular will have serious implications for provincially and municipally run social assistance systems. Those workers who are denied UI benefits will eventually end up on the welfare rolls.

The welfare system, as we know, is already overburdened. Welfare case-loads increased in every single province in Canada in 1992. In British Columbia the number of welfare cases increased from 147,619 in October 1991 to 178,393 a year later, an increase of 17.25%. Based on information obtained from the B.C. Ministry of Social Services, this could mean over 2,500 extra social assistance cases in Greater Vancouver alone. The finance minister of B.C. estimates that changes to the UI act will result in a \$35 million increase to provincial welfare payments. When added to the 1990 cuts, the Conservative government has transferred about \$65 million or more in annual costs to the province of British Columbia alone.

In Ontario the number of welfare cases jumped from 510,000 in October 1991 to 623,486 a year later. This is an increase of 18.2%. These numbers will again swell to unprecedented levels if Bill C-113 goes forward.

The increase in welfare cases as a result of the recession, the increases that will result if Bill C-113 goes through, and the existing 5% ceiling on CAP, will have gigantic financial implications for the province of Ontario. There is no way the province will be able to withstand this level of strain when it is already stretched to the limit. We think it's one thing for the federal government, as it has done on many occasions, to rant at provincial governments, such as the Ontario one, about its deficit level... and at the same time to pass on a greater financial burden in the form of greater welfare costs.

The decrease in benefit levels will also have a serious impact on maternity leave benefits. We think this is a very important issue, which perhaps other presenters have not spoken about at great length, if at all. Almost 50% of our members, CUPE members, in municipalities in Ontario, for instance, receive a top-up on UI maternity benefits.

This is an issue we have pursued very aggressively at the bargaining table in recent years. We consider it a basic issue of economic justice, a basic issue of not penalizing women for childbirth. We have been relatively successful in beginning to achieve this in collective agreements.

Municipalities that top up maternity benefits, though, will now be required to absorb the cost of the reduction in UI benefits. For those women without a top-up, the federal government has effectively given them and their families what I would call an early gift to celebrate the Year of the Family, 1994: a cut-back in maternity leave benefits at a time when, presumably, we as a society are all committed to making family leave and the ability for people to work and also to be able to have children and to care for children a social obligation, and a widely accepted one.

[Translation]

Les amendements proposés à la Loi sur l'assurance-chômage auront des effets graves pour les systèmes d'aide sociale gérés par les provinces et les municipalités. Les travailleuses et travailleurs à qui on refuse des prestations d'assurance-chômage finiront par se retrouver sur les listes des bénéficiaires de l'aide sociale.

Nous savons déjà que le système d'aide sociale ploie sous la charge. Le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale a augmenté dans chaque province en 1992. En Colombie-Britannique, le nombre de prestataires de l'aide sociale est passé de 147 619 en octobre 1991 à 178 393 en octobre 1992, soit une hausse de 17,25 p. 100. À partir des renseignements obtenus du ministère des Services sociaux de cette province, cela voudrait dire plus de 2 500 nouveaux dossiers de l'aide sociale pour la région métropolitaine de Vancouver seulement. Le ministre des Finances de la Colombie-Britannique évalue que ces amendements à la Loi sur l'assurance-chômage provoqueront une augmentation de 35 millions de dollars des paiements d'aide sociale provinciaux. Si on ajoute ce montant aux compressions de 1990, les Conservateurs auront transféré quelque 65 millions de dollars ou plus en coûts annuels à cette province.

En Ontario, le nombre de dossiers est passé de 510 000 en octobre 1991 à 623 486 une année plus tard. Il s'agit d'une augmentation de 18,2 p. 100. Il y aura d'autres augmentations à des niveaux sans précédent si le projet de loi C-113 est mis en oeuvre.

L'augmentation du nombre de cas de l'aide sociale en raison de la récession qui s'ensuivra si le projet de loi C-113 est mis de l'avant et le plafond actuel de 5 p. 100 imposé au Régime d'assistance publique du Canada auront des conséquences financières énormes pour l'Ontario. D'aucune manière, la province ne pourra résister à ces nouvelles pressions alors qu'elle n'en peut déjà plus. Le gouvernement fédéral, en plus d'investir les gouvernements provinciaux comme il l'a fait à maintes reprises, comme dans le cas de l'Ontario, au sujet de son déficit, va augmenter son fardeau financier en faisant grossir les rangs des bénéficiaires de l'aide sociale.

La diminution du niveau des prestations aura également un effet important sur les congés de maternité. C'est à notre avis une question très importante, dont d'autres témoins n'ont pas suffisamment parlé, s'ils l'ont fait. Près de 50 p. 100 de nos membres dans les municipalités ontariennes, par exemple, reçoivent un montant additionnel aux prestations de maternité de l'assurance-chômage.

C'est une question que nous avons défendue vigoureusement à la table de négociation, ces dernières années. Nous pensons que c'est une question de justice économique que de ne pas pénaliser les femmes qui donnent naissance à des enfants. Nous avons relativement réussi à intégrer cela à nos conventions collectives.

Les municipalités qui versent un montant additionnel aux prestations de maternité devront maintenant compenser pour la réduction des prestations de l'assurance-chômage. Quant aux femmes qui ne reçoivent pas le montant supplémentaire, les Conservateurs leur ont déjà donné à elles et à leurs familles un cadeau en prévision de l'Année de la famille en 1994, soit une réduction des prestations pour les congés de maternité. Cela à une époque où notre société désire censément faire un engagement social largement accepté du congé familial et de la possibilité pour les travailleurs d'avoir des enfants et d'en prendre soin.

[Texte]

Our union represents many workers who are responsible for delivering and operating social assistance and social welfare programs in municipalities and social agencies across the country. Our people are on the front line. These programs these days. . . I think you can readily understand when you see the statistics we've already discussed that the delivery of these programs is currently characterized by under-staffing, excessive case-loads, overwork, and unreasonable stress caused by the desperate situation created by those people who don't have a job.

I would like to ask Daria Ivanochko to talk to you now about her experience as a welfare worker and what she sees in dealing with people who are unemployed and who have now been forced onto the welfare rolls, in order that we deal not just with the statistics of this but with the human face of it.

Ms Daria Ivanochko (Canadian Union of Public Employees): I'm a welfare visitor in Metropolitan Toronto. Over the last number of years I've seen, on a daily basis, the devastating effects of the worst recession since the 1930s. The humiliation, frustration, and desperation of individuals who are forced to enter a welfare office and apply for assistance is tragic. How many times I've heard, I never thought I would ever be here. I'm so ashamed. I have no other choice. I don't know what else to do or where else to turn.

• 1645

We have spoken to men and women who are shocked and bewildered to discover that after paying unemployment insurance premiums for years, they will have to wait weeks before they receive assistance; men and women previously working for minimum wage who, upon receiving unemployment insurance benefits, discover that because of their family size or medical costs, they require top-up benefits from welfare; and most tragically, those who apply for welfare after their unemployment insurance benefits have been exhausted. They are demoralized, humiliated, and broken after their fruitless search for employment. These people are now forced to live on poverty-line welfare benefits.

This is how our income security system works. They want jobs; we give them a cheque. They need training; we inform them there's an 18-month waiting list. They want to know how they can feed and clothe their families on a welfare cheque; we give them phone numbers for food banks and charities.

The effects of unemployment are devastating beyond simple economic terms. Difficult family relations, erosion of self-esteem, inability to participate in community and recreational life, and the humiliation of dependence on the government for support are part of the daily reality of the unemployed.

The unemployed find themselves in a frustrating job market, where their age, experience in a type of employment sector, and skill level can all count against them. Men and women with 20 years of experience in many of the industries that no longer exist have very dim prospects for new jobs. Retraining and educational opportunities are limited and few and far between.

[Traduction]

Notre syndicat représente bon nombre de travailleuses et de travailleurs qui sont responsables de l'administration des programmes d'aide et de bien-être social dans les municipalités et agences sociales du Canada. Ils sont sur la ligne de feu. Ces jours-ci, ces programmes. . . vous comprendrez sans doute, en voyant les statistiques dont nous avons déjà parlé, que le manque de personnel, le trop grand nombre de cas, la surcharge de travail et le stress indu causé par une situation désespérée créée par le fait de ne pas avoir d'emploi caractérisent bien ces programmes.

Je vais maintenant céder la parole à Daria Ivanochko qui nous parlera de son expérience de travailleuse sociale et de ses relations avec les chômeuses et les chômeurs qui ont été forcés de demander de l'aide sociale. Ainsi, nous allons voir l'aspect humain du problème, et pas seulement les statistiques.

Mme Daria Ivanochko (Syndicat canadien de la fonction publique): Je suis travailleuse sociale dans la région métropolitaine de Toronto. Depuis quelques années, je vois chaque jour les effets dévastateurs de la pire récession que nous avons connue depuis les années trente. L'humiliation, la frustration et le désespoir des personnes qui sont obligées de venir à nos bureaux pour demander de l'aide sont tragiques. J'ai souvent entendu: «Je ne pensais jamais venir ici. J'ai tellement honte. Je n'ai pas d'autre choix. Je ne sais pas vers qui d'autre me tourner.»

Nous avons parlé à des hommes et à des femmes qui sont outrés et déconcertés d'apprendre qu'après avoir payé leurs primes d'assurance-chômage pendant des années, ils devront attendre des semaines avant de recevoir de l'aide. Nous avons parlé à des personnes qui gagnaient antérieurement le salaire minimum et qui, en recevant leurs prestations d'assurance-chômage, se rendent compte qu'à cause de la taille de leur famille ou de l'importance des frais médicaux, ils auront besoin de prestations complémentaires de l'aide sociale. Plus triste encore, nous voyons ceux qui demandent de l'aide sociale après que sont épuisées leurs prestations d'assurance-chômage: Ils sont démoralisés, humiliés et brisés après leurs vaines recherches d'emploi. Ils sont maintenant obligés de vivre avec des prestations d'aide sociale, au seuil de la pauvreté.

Voilà comment fonctionne notre système de sécurité du revenu. Ils veulent des emplois; nous leur donnons un chèque. Ils ont besoin de formation; nous les informons qu'il y a une liste d'attente de 18 mois. Ils veulent savoir comment nourrir et habiller leur famille avec un chèque d'aide sociale; nous leur donnons le numéro de téléphone des banques d'alimentation et des organismes de charité.

Les effets du chômage sont dévastateurs, pas seulement au plan économique: Les relations familiales difficiles, l'érosion de l'estime de soi, l'incapacité de participer à la vie communautaire et récréative et l'humiliation de la dépendance envers le gouvernement font partie du quotidien du chômeur.

Les demandeurs d'emploi se retrouvent dans un marché du travail frustrant, parce que leur âge, leur expérience dans un secteur d'emploi donné et leur niveau de compétence peuvent aller contre eux. Les hommes et les femmes qui ont 20 ans d'expérience dans certaines industries disparues ont très peu d'espoir de se trouver un nouvel emploi. Les possibilités de recyclage et d'éducation sont restreintes et dispersées.

[Text]

In addition, the unemployed find themselves immersed in a bureaucratic nightmare of application forms for welfare and unemployment insurance. We often receive calls at the welfare office from people needing to apply for welfare because their UI cheque was delayed or it has gone missing. The reality is that a delay of even a week presents real hardship for people.

When unemployment insurance is no longer a right but a conditional entitlement, as proposed by Bill C-113, the impact will simply be downloaded onto the welfare system. Men and women will end up tolerating intolerable working conditions because they fear ineligibility for UI. Those who cannot tolerate those conditions, or those who get fired or laid off, will be forced onto welfare.

With the decrease in entitlement, more and more people will need to apply for top-up benefits from welfare. More and more will find themselves on welfare when their unemployment insurance runs out.

My colleagues and I have witnessed unprecedented case-load growth as a result of federal government policies. If Bill C-113 becomes law, we'll see this trend continue. With sky-rocketing case-loads, our work becomes an assembly line of processing forms and affords us little time to provide clients with counselling and referrals. With increased demand and diminishing supply of language, skill, and job training programs, we have little to offer them anyway. With increasing case-loads, we don't have time to do the job we were hired to do: to assist people in their move from dependence to independence.

The real problem is not the men and women who are unemployed, it's unemployment. It's a tragic turn of events when job growth appears in the poverty industry. To attack the most vulnerable, those with the fewest choices, is beyond comprehension.

Welfare is not a lifestyle of choice. It's the lifestyle of those who have no choice. Bill C-113 will simply add unprecedented numbers to those who are currently struggling in this lifestyle.

Ms Darcy: I'm going to deal next with the issue of denial of benefits. For a person to qualify for UI benefits, she or he must show just cause for leaving his or her job. Four grounds are now listed in the act. Eight more are proposed under Bill C-113. But these new ones are effectively not new grounds. As our brief explains, they are covered by the forty grounds that have already been found to be acceptable in the jurisprudence. In fact, this change is not an improvement in the legislation.

Once the commission has determined that a worker has voluntarily terminated, the onus of proof is placed on the worker to prove he or she left employment with just cause. Past experience shows the commission frequently contests the issue of just cause in cases of voluntary termination.

• 1650

I want to share with you a few particular experiences, a few particular cases that are in fact real cases, reported in the board decisions. You can find them in the annotated UI Act, 1993, Carswell publication of board decisions.

[Translation]

De plus, le chômeur doit survivre dans une mer bureaucratique de formules de demande pour l'aide sociale et l'assurance-chômage. Nous recevons souvent des appels, au bureau d'aide sociale, de personnes qui ont besoin de prestations parce que leur chèque d'assurance-chômage a été retardé ou perdu. Dans les faits, un retard d'une semaine seulement présente des problèmes réels.

Lorsque l'assurance-chômage ne sera plus un droit mais un privilège conditionnel, c'est le système d'aide sociale qui en subira les contrecoups. Des hommes et des femmes toléreront des conditions de travail inadmissibles simplement parce qu'ils craignent de ne pas être admissibles à l'assurance-chômage. Ceux qui ne peuvent tolérer ces conditions, ou qui sont congédiés ou licenciés deviendront inévitablement des bénéficiaires d'aide sociale.

Avec la réduction des prestations, de plus en plus de personnes devront faire une demande de prestations complémentaires de l'aide sociale. De plus en plus de gens devront se tourner vers l'aide sociale lorsque s'épuiseront leurs prestations d'assurance-chômage.

Mes collègues et moi-même avons constaté une croissance sans précédent du nombre de dossiers par suite des politiques fédérales. Si le projet de loi C-113 est adopté, cette tendance se maintiendra. Parce que nous sommes inondés de dossiers, notre travail se transforme en traitement automatique des formules, ce qui nous laisse peu de temps pour conseiller nos clients et les orienter. De toute façon, nous n'avons pas grand-chose à leur offrir, puisque la demande pour les programmes de formation linguistique et professionnelle augmente, mais pas l'offre. À cause de l'augmentation du nombre de cas, nous n'avons plus le temps de faire notre vrai travail: aider les gens à passer de la dépendance à l'indépendance.

Le problème, ce n'est pas les chômeurs et les chômeuses, mais le chômage. Il est tragique de constater que l'industrie de la pauvreté est celle où des emplois sont créés. Il est incompréhensible que l'on s'en prenne aux plus vulnérables, à ceux qui n'ont plus de choix.

On ne choisit pas de vivre de l'aide sociale. C'est le mode de vie de ceux qui n'ont plus de choix. Le projet de loi C-113 va simplement faire grossir d'une manière sans précédent le nombre de ceux qui doivent vivre ainsi.

Mme Darcy: Je vais maintenant parler du déni des prestations. Pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage, une personne doit avoir quitté son emploi pour un motif valable. Actuellement, quatre motifs sont énoncés dans la loi. Le projet de loi C-113 en propose huit autres. En fait, la nouvelle liste de motifs acceptables n'est pas nouvelle. Comme nous le disons dans notre mémoire, il y a environ 40 situations qui sont actuellement reconnues dans la jurisprudence comme étant un motif valable. Cet amendement n'améliore aucunement la législation.

Une fois que la Commission a déterminé qu'une travailleuse ou qu'un travailleur a volontairement quitté son emploi, c'est à la personne de prouver qu'elle a quitté son emploi pour «motif valable». L'expérience passée montre que la Commission conteste souvent la question du motif valable dans les cas où une personne quitte volontairement son emploi.

Je vais vous présenter des cas précis, des cas réels qui ont été rapportés dans les décisions de la commission. Ils figurent dans la version annotée de 1993 de la Loi sur l'assurance-chômage, la publication Carswell des décisions de la commission.

[Texte]

First of all, there's the case of a worker who received wages lower than the minimum wage in that particular province. That is, the employer was acting illegally by paying this person lower than the minimum wage. It was found by the commission this employee was not able to establish just cause for leaving until he exhausted all available legal grievance procedures.

In another example, a worker who was locked out by his employer and submitted a resignation in order to seek work elsewhere was found not to have just cause.

A third case: an 18-year-old woman, a young woman working in a resort, decided to quit her job because she found the shift work to be unbearable. She was told each day what shift she would be working the next day. She wasn't able to plan her life in advance in the slightest. For example, she worked 11 p.m. to 7 a.m. in the gas station, followed by a 3 p.m. to 11 p.m. shift in the kitchen, and then 6 a.m. to 2 p.m. in the kitchen the next day. The unemployment insurance commission found she voluntarily left her job without just cause.

Workers like this woman, who tend to be concentrated in sectors of the economy where job security is low, where wages and working conditions are poor and turnover is high, will be penalized disproportionately by these changes. What this means is that the workers who are already the most disadvantaged, the ones who already have the least protection, will suffer the most as the result of these changes.

I want to deal next with the disparate impact of these changes on women. Our union, as I said, represents 412,000 public employees, of whom 54% are women.

The issue of women's responsibility for child care provides a very good example of the disparate effect these changes will have on women. The act states that an obligation to care for a child is just cause for voluntarily leaving employment. Without adequate child care arrangements, as we know, many women cannot work.

One of the reasons for the lack of accessible, reliable, and affordable child care in fact is this government's failure to deliver on its own election promise of 1984 and 1988 of a national child care program. But board decisions indicate a claimant who leaves employment to take care of a child or leaves as a result of child care difficulties will not, in many cases, have just cause. This is particularly the case where the claimant leaves without first taking steps to make other child care arrangements or to secure other employment that would not be affected by the particular child care problems.

It's important to understand that the operating definition of just cause imposes a very, very stringent test. The UI policy manual on board decisions demonstrates that claimants have to exhaust all possible avenues of trying to retain their job, not necessarily an easy matter. This means a worker must have exhausted all means through the collective agreement, if there is one, or through employment standards or through human rights legislation, to resolve the issue prior to leaving, a process that,

[Traduction]

Tout d'abord, il y a le cas d'un travailleur qui a reçu un salaire inférieur au salaire minimum dans sa province, ce qui signifie que l'employeur avait agi de façon illégale en versant un salaire inférieur au salaire minimum. La commission a estimé que ce travailleur ne pourrait prouver avoir quitté son emploi pour une raison valable jusqu'à ce qu'il ait épuisé toutes les procédures légales de règlement des griefs.

Deuxièmement, on a estimé qu'une personne mise en lock out par son employeur et qui a donné sa démission afin de pouvoir chercher du travail ailleurs n'avait pas une raison valable pour quitter son emploi.

Troisièmement, une jeune femme de 18 ans qui travaillait dans un centre de villégiature a décidé de quitter son emploi parce que ses quarts de travail étaient insupportables. Chaque jour, on lui disait quel serait son quart du lendemain. Il lui était tout à fait impossible de planifier sa vie d'avance. Par exemple, elle travaillait de 23 heures à 7 heures du matin à la station d'essence, puis de 15 heures à 23 heures à la cuisine, et ensuite de 6 heures à 14 heures à la cuisine le lendemain. La Commission de l'assurance-chômage a estimé qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans motif valable.

Les travailleuses et travailleurs comme cette femme, qui ont tendance à se retrouver dans des secteurs économiques à faible sécurité d'emploi, où les conditions de travail et les salaires sont mauvais, et où le taux de roulement est élevé, seront pénalisés de manière disproportionnée. Cela signifie que les personnes les plus désavantagées, qui sont le moins protégées, seront celles qui souffriront le plus à cause de ces changements.

Passons maintenant à l'impact disparate que ces changements auront sur les femmes. Je vous rappelle que notre syndicat représente 412 000 employés du secteur public, dont 54 p. 100 sont des femmes.

La responsabilité des femmes face à leurs enfants illustre très bien l'impact de ces changements. La loi précise que l'obligation de s'occuper d'un enfant est un motif valable pour quitter volontairement un emploi. Sans les services de garde adéquats, plusieurs femmes ne peuvent travailler parce qu'elles doivent s'occuper de leurs enfants.

Le fait que le gouvernement conservateur n'a pas tenu ses promesses électorales de 1984 et de 1988 pour créer un programme national de garderies est une des raisons du manque de services de garde accessibles, sérieux et à prix raisonnable. Selon la jurisprudence, une requérante qui quitte son emploi pour prendre soin d'un enfant, ou qui le quitte à cause de problèmes de services de garde, sera considérée comme ayant quitté son emploi sans raison valable. C'est particulièrement le cas lorsque la requérante quitte son emploi, sans faire de démarches au préalable, pour obtenir des services de garde ou sans obtenir un autre emploi qui ne serait pas affecté par ces problèmes particuliers.

Il est important de comprendre que la définition opérationnelle d'un départ pour motif valable doit être examinée sérieusement. Nous n'avons qu'à regarder le manuel des politiques de l'assurance-chômage, ainsi que les décisions de la commission pour voir que les requérantes et les requérants doivent démontrer qu'ils ont examiné toutes les voies possibles afin de conserver leur emploi, ce qui n'est pas nécessairement facile. Cela signifie qu'une travailleuse ou un travailleur doit

[Text]

as we know, can often take many, many months, and in some cases, through human rights commissions, often years.

A real-life example, and again one I believe was reported in the text I referred to earlier, illustrates how the UI system works against those with child care difficulties. This case involves a single mother of three living in British Columbia who decided to quit her job as a receptionist in order to take care of her son, who was diagnosed with a very severe case of attention deficit disorder. She was penalized for quitting without just cause and would therefore have to suffer the seven-week penalty and receive only half her salary instead of 60%. When asked if she was looking for full-time work, she said she was trying to find part-time work so she could take her son to various therapists and specialists. As a result, her claim was rejected.

She appealed and won. Her benefits were to be reinstated. But the UI commission has decided to appeal her appeal and suspend her benefits until an outcome is decided. She was told that because of the backlog of appeals, her case will not be heard for 18 months to two years. She has not received a UI cheque and has had to go on social assistance.

These examples show how the UI system works right now. These are not imaginary future and nightmare scenarios about what will happen if these amendments are passed. This is what is already happening right now. The reality is that it is very difficult to demonstrate just cause for leaving employment. If Bill C-113 is passed, the consequences of failing to prove just cause will be far greater: instead of a period of disqualification, a complete denial of benefits if the commission decides there is not just cause.

• 1655

There are a number of supposedly acceptable reasons for leaving a job that will be extremely difficult, if not impossible, to prove. Sexual harassment is one example. I know the government has repeatedly denied Bill C-113 will adversely affect women who are sexually harassed. This is simply not true. We wish it were the case.

A woman who has been sexually harassed does not want to stay in the workplace where she is subjected to harassment, but under Bill C-113 she will have to if she wants to collect benefits. She will have to exhaust every possible means to retain her job. This might involve seeking assistance from her union, if there is one, or the human rights commission. Then she will have to go through the appeals process and disclose her demoralizing experience. She will have recourse only to provincial social assistance until her appeal is heard, which could take weeks or even months.

The alternative to going through all these steps is to leave, receive no benefits, and suffer the financial consequences of her decision. I think it's a fair question to ask how many women will want to go through, or be able to go through, all these steps

[Translation]

avoir utilisé tous les recours prévus à la convention collective, aux normes d'emploi, ou encore à ceux prévus à la législation sur les droits de la personne afin de résoudre la question avant de quitter son emploi. Nous savons qu'une telle procédure peut durer de longs mois, et dans certains cas, quand on passe par la Commission des droits de la personne, des années.

Un exemple réel, qui, je crois, a été également rapporté dans le texte que j'ai mentionné tout à l'heure, illustre comment le système de l'assurance-chômage agit contre les femmes qui ont des problèmes pour faire garder leurs enfants. Une mère monoparentale de trois enfants, qui vit en Colombie-Britannique, a décidé de quitter son emploi de réceptionniste afin de prendre soin de son fils qui a été diagnostiqué comme ayant un déficit de la capacité d'attention. On l'a pénalisée pour avoir quitté son emploi sans motif valable et elle devait subir la pénalité de sept semaines et ne recevoir que la moitié de son salaire au lieu des 60 p. 100. Lorsqu'on lui a demandé si elle cherchait du travail à temps complet, elle a répondu qu'elle cherchait du travail à temps partiel afin de pouvoir emmener son fils chez divers thérapeutes et spécialistes. En conséquence, sa demande a été rejetée.

Elle a porté sa cause en appel et elle a gagné; ses prestations ont donc été rétablies. La Commission de l'assurance-chômage a cependant décidé d'en appeler à son tour et elle a suspendu le versement des prestations jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue. On a informé la travailleuse qu'en raison du grand retard des appels, son cas ne serait pas entendu avant 18 mois, voire deux ans. Elle n'a reçu aucun chèque de l'assurance-chômage et elle s'est vue dans l'obligation de recourir à l'aide sociale.

Ces exemples montrent le fonctionnement actuel du système de l'assurance-chômage. En fait, il est difficile de démontrer que l'on a quitté son emploi pour un motif valable. Si le projet de loi C-113 est adopté, les conséquences de n'avoir pu prouver qu'on a quitté son emploi pour une raison valable, seront beaucoup plus graves: la commission pourra refuser de verser des prestations au lieu d'imposer une pénalité si elle décide qu'il n'y a pas de raison valable pour avoir quitté son emploi.

Il y a un grand nombre de motifs valables pour quitter un emploi, qui seront extrêmement difficiles, sinon impossibles à prouver. Le harcèlement sexuel n'est qu'un exemple. Je sais qu'à maintes reprises, le gouvernement a nié le fait que le projet de loi C-113 aura des répercussions négatives sur les femmes victimes de harcèlement sexuel; mais force est de constater qu'il a tout à fait tort.

Une femme victime de harcèlement sexuel ne veut pas rester dans le milieu où elle est harcelée, mais en vertu du projet de loi C-113, elle sera obligée d'y rester si elle veut toucher des prestations. Elle devra utiliser tous les recours à sa disposition afin de conserver son emploi par exemple, elle pourrait demander l'aide de son syndicat, si elle en a un, ou de la Commission des droits de la personne. Ensuite, elle devra recourir à la procédure des appels et parler de son expérience démoralisante. Elle n'aura recours qu'à l'aide sociale provinciale jusqu'à ce que sa cause soit entendue, ce qui peut prendre des semaines ou des mois.

L'autre solution consiste à quitter son emploi, à ne recevoir aucune prestation et à souffrir des conséquences financières de sa décision. Il convient de se demander combien de femmes voudront ou pourront vivre toutes ces expériences après avoir

[Texte]

when being sexually harassed, which is an extremely difficult, excruciatingly difficult, emotional experience for women... Women are more likely to quit their job first and then take action. At this point it's too late. When they do go through the appeals process, it will be a waste of time, if the rules are changed. They won't be able to prove just cause because they haven't taken the "necessary" steps to retain their job.

This is not an abuse of the UI system, but many women in these situations will be the ones suffering if the changes to the UI act are passed.

How are people supposed to know that before they quit their job they should make all possible attempts to retain their job, especially if they're working in a really unacceptable situation? How many people know if they don't do this they will be jeopardizing their chances of collecting UI benefits? Most workers are not lawyers. They're not experts in UI. Most working women are also not covered by collective agreements and they're not aware of the hurdles they have to jump before they leave a difficult work situation, the hurdles they're going to have to jump if they're going to have to prove just cause.

I want to deal next with the loss of qualifying weeks. This is also an issue we think will have far-reaching implications. It's not one we understand has been discussed in great detail before your committee.

The loss of qualifying weeks will have far-reaching implications for workers and for the economy. Clause 20 of Bill C-113, which amends section 30.1 of the UI act, means when a claim is disallowed, quite possibly unjustly, a worker's qualifying weeks are wiped out. A worker must rebuild qualifying weeks before becoming eligible again for UI entitlement.

We have been informed—and we have checked this out three different times in order to be sure before we made this statement before your committee—that this is how the UI commission has already begun to train its employees to interpret this clause. If this is the case, this is a mean-spirited and excessively punitive provision. It is making it an offence to quit your job.

The following scenarios clearly demonstrate how destructive this new rule is. For example, a man could leave his job because he's being discriminated against on the basis of race and decide not to go through the appeals process, knowing full well racial discrimination is very difficult to prove. He finds a new job. But a month after he gets a new job, the plant where he works is shut down and he finds himself out of work. Because he lost his qualifying weeks when leaving the first job, he does not now have enough qualifying weeks even to apply for UI. He may be able to rectify this if he can appeal the voluntary termination and prove he had just cause for leaving his previous job.

Take for another example a woman who might decide to quit her job because she's landed a new job with greater career potential, greater access to training, and an opportunity to develop new skills. This is surely something we would encourage

[Traduction]

été victimes de harcèlement sexuel, une expérience émotive extrêmement difficile, atrocement difficile... Les femmes sont plus susceptibles de quitter d'abord leur emploi et d'agir ensuite. A ce moment-là, il est trop tard. La procédure d'appel deviendra alors une perte de temps si les règles sont changées. Elles ne pourront plus prouver qu'elles avaient des raisons valables parce qu'elles n'ont pas pris les mesures nécessaires pour conserver leur emploi.

Voilà qui n'est pas un abus du système de l'assurance-chômage, mais les nombreuses femmes qui se retrouveront dans une telle situation seront celles qui seront pénalisées si les amendements à la Loi sur l'assurance-chômage sont adoptés.

Comment les gens peuvent-ils savoir qu'avant de quitter leur emploi, ils doivent déployer tous les efforts possibles pour le conserver, surtout s'ils travaillent dans des conditions vraiment inacceptables? Combien de gens savent-ils que s'ils ne le font pas, ils risquent de perdre leurs prestations d'assurance-chômage? La plupart des travailleurs ne sont ni juristes, ni spécialistes en matière d'assurance-chômage. La plupart des femmes qui travaillent ne sont pas non plus protégées par des conventions collectives, et elles ne sont pas conscientes des obstacles qu'elles doivent franchir avant d'échapper à des conditions de travail difficiles, des obstacles qu'elles devront franchir si elles doivent prouver qu'elles ont quitté leur emploi pour une raison valable.

Je vais maintenant aborder la question de la perte des semaines d'admissibilité qui, à mon avis, aura également une portée considérable. Il ne me semble pas que votre comité en ait discuté en détail.

La perte des semaines d'admissibilité aura une portée considérable pour les travailleuses, les travailleurs et pour l'économie. L'article 20 du projet de loi C-113, qui modifie l'article 30.1 de la Loi sur l'assurance-chômage, peut être interprété ainsi: lorsqu'une demande est rejetée, probablement injustement, les semaines d'admissibilité d'une travailleuse ou d'un travailleur sont annulées. Une travailleuse ou un travailleur doit accumuler à nouveau ses semaines d'admissibilité avant de redevenir éligible aux prestations de l'assurance-chômage.

On nous a dit—et nous l'avons vérifié trois fois pour en être sûrs avant de faire cette déclaration devant le comité—que c'est ainsi que la Commission de l'assurance-chômage a déjà commencé à former ses employés à interpréter cet article. Si tel est le cas, c'est une disposition mesquine et excessivement punitive. Le fait de quitter son emploi devient alors une infraction.

Les scénarios suivants démontrent clairement comment ce nouveau règlement peut être destructeur. Par exemple, un homme quitte son emploi parce qu'il est victime de discrimination raciale et il décide de ne pas utiliser les procédures d'appel sachant très bien que la discrimination raciale est extrêmement difficile à prouver. Il trouve un nouvel emploi; mais après un mois, l'usine où il travaille ferme ses portes et il se retrouve en chômage. Parce qu'il a perdu ses semaines d'admissibilité lorsqu'il a quitté son premier emploi, il n'a pas accumulé assez de semaines d'admissibilité pour pouvoir demander de l'assurance-chômage.

Il sera peut-être capable de rectifier cette situation s'il peut porter en appel le départ volontaire et prouver qu'il avait une raison valable pour quitter son premier emploi. Prenons un autre exemple: celui d'une femme qui décide de quitter son

[Text]

people to do. After a couple of months, the company where she has just obtained a new job announces that because of a downturn in the economy, they will be downsizing. Through no fault of her own, this particular woman would now be out of work and unable to make a UI claim because she lacks the necessary qualifying weeks.

• 1700

The denial of benefits for those who quit or are fired and the loss of qualifying weeks will have the effect, then, of keeping workers in dead-end jobs and punishing those who do attempt to improve their skills. Workers will be reluctant to change jobs and improve their working situation. Bill C-113 therefore will also act as a disincentive to mobility, to training, to improving skills, and to other activities I think we all believe play a role in promoting a strong economy. Workers will not take risks in changing jobs, because the costs are too great. This kind of change, we maintain, works very directly against economic recovery.

In conclusion, we want to say for the record that we believe unemployment insurance expenditures in this country have risen, first and foremost, because the failed policies of this Conservative government have resulted in unacceptably high unemployment. We're talking about the deliberate policies of free trade, deregulation, privatization, and monetarism that have resulted in massive economic dislocation in Canada. Despite assurances of labour adjustment programs, the working people of this country, we believe, are once again being asked to pay the price of economic policies and economic mismanagement that are not of their making.

We are opposed to this bill. We ask you very strenuously to withdraw this bill. The real problem Canada faces, we maintain, is not abuse of the unemployment insurance system but rather the terrible waste of human resources associated with unconscionably high and prolonged unemployment. Full employment, not cuts in UI, is the real solution.

The Chairman: Thank you. Mr. Bevilacqua.

Mr. Bevilacqua (York North): Thank you for your very thorough presentation.

I wonder if you could tell me if the government has reached its objectives through Bill C-113, which were the reduction of the deficit—they are reducing benefits in the name of fiscal restraint—and the reduction of abuse of the UI. Does this bill achieve these two objectives? If yes, at what cost? If not, what is fundamentally wrong with this bill?

Ms Darcy: First of all, I find it a little odd to talk about this in terms of an objective of reducing the deficit, since it is employers and workers who are paying for the UI system now. So the direct impact is not at all clear to me.

[Translation]

emploi parce qu'elle a obtenu un nouvel emploi avec de meilleures chances d'avancement, un accès à la formation et une possibilité de développer ses compétences. C'est certainement le genre de choses que nous encourageons les gens à faire. Après quelques mois, la compagnie annonce qu'en raison d'une baisse de l'économie, elle va réduire ses services. Cette situation n'étant aucunement de sa faute, notre travailleuse se retrouve sans emploi et incapable de réclamer de l'assurance-chômage parce qu'elle n'a pas accumulé les semaines d'admissibilité nécessaires.

Le refus de verser des prestations aux personnes qui quittent leur emploi ou qui sont congédiées, et la perte des semaines d'admissibilité obligeront les travailleuses et travailleurs à demeurer dans des emplois sans issue et puniront celles et ceux qui tenteront d'améliorer leurs compétences. Les personnes seront peu disposées à changer d'emploi et à améliorer leur vie professionnelle. Le projet de loi C-113 a un effet dissuasif sur la mobilité, la formation, l'amélioration des compétences et autres activités qui encouragent l'économie. Les travailleuses et travailleurs ne prendront aucun risque parce que les conséquences sont trop graves. Ce genre de changement joue contre la reprise économique.

En conclusion, nous affirmons que les dépenses au titre de l'assurance-chômage ont augmenté tout d'abord parce que les mauvaises politiques du gouvernement conservateur ont contribué à une hausse inacceptable du taux de chômage. Les politiques délibérées des Conservateurs en ce qui concerne le libre-échange, la déréglementation, la privatisation et le monétarisme ont sérieusement disloqué l'économie canadienne. Malgré les garanties des programmes d'ajustement de la main-d'oeuvre, on demande encore une fois aux travailleuses et travailleurs du Canada d'assumer les conséquences des politiques économiques et d'une mauvaise gestion économique dont ils ne sont pas les auteurs.

Nous nous opposons à ce projet de loi. Nous vous demandons très énergiquement de le retirer. À notre avis, le véritable problème pour le Canada, ce n'est pas les abus contre le système de l'assurance-chômage, mais plutôt le terrible gaspillage de ressources humaines associé au taux de chômage déraisonnablement élevé et prolongé. La véritable solution, c'est le plein emploi, et non pas les coupures de l'assurance-chômage.

Le président: Merci. Monsieur Bevilacqua.

M. Bevilacqua (York-Nord): Je vous remercie pour votre exposé très exhaustif.

Pourriez-vous nous dire si le projet de loi C-113 a permis au gouvernement d'atteindre ses objectifs, à savoir réduire le déficit—il est en train de réduire les prestations au nom de la compression des dépenses publiques—et l'abus de l'assurance-chômage. Ce projet de loi atteint-il ces deux objectifs? Dans l'affirmative, à quel prix? Dans la négative, quel est le défaut fondamental de ce projet de loi?

Mme Darcy: Tout d'abord, je pense qu'il est un peu bizarre d'invoquer ici la réduction du déficit, car ce sont les employeurs et les travailleurs qui financent actuellement le régime de l'assurance-chômage. Par conséquent, je ne vois pas du tout le rapport.

[Texte]

I think what we do have happening here is a reduction of costs to employers, on the whole, with workers bearing the economic consequences of that. What we see is a shifting of the economic and financial burden for support for these workers, for some kind of maintenance program, to provincial and to municipal governments.

There are also greater costs to employers, I would argue, when you talk about things such as the maternity leave programs. I gave the example of our municipal sector in Ontario, where in 50% of our collective agreements we've been able to obtain a top-up. Those are things employers, whether in the public sector or in the private sector, are increasingly committing to in collective agreements. Therefore they are committed to those dollar amounts. If the UI portion of that goes down, they still have to pay it. So if those things have not been negotiated, it is a case of women then taking a greater pay cut when they go on maternity leave or of employers having to bear the cost.

What the impact is on the reduction of the deficit. . . I don't see that it's there at all. There is a shifting of the economic costs in various ways, though, to other people in the system, and in particular to other levels of government.

Mr. Bevilacqua: You represent over 412,000 workers.

Ms Darcy: Yes.

Mr. Bevilacqua: Do you have a statistical analysis of the impact of Bill C-113 on your membership; in other words, how many people would be affected in various areas? For example, do you have statistics on the impact on maternity leave, which you were talking about? How many of your members have been voluntary quitters? How many have left their jobs to move upwards, as you so correctly pointed out in reference to the fact that this bill might indeed create under-employment, which is something we're all trying to avoid in this country, as we try to build a more competitive society? Does your union have that type of data?

• 1705

Ms Darcy: We don't have access to that kind of information, because that would be in personnel records of a particular employer and that kind of thing is not forwarded to the union: the reasons for which people leave a particular employ and where they go. So that kind of thing we don't have.

Certainly what I said to you concerning maternity leave provisions and where we have paid top-ups by employers. . . that sort of information we can certainly forward to you. But why people leave their jobs or where they go is not something we have access to.

Mr. Samson: Thank you very much for your presentation.

During the whole procedure, I've tried to bring to light some of the problems that exist within the system now and to point out that the new legislation doesn't address any of those problems. You brought up a case—and you were too kind, I must say, in your testimony—

[Traduction]

Je pense plutôt qu'on assiste à une réduction des charges des employeurs dans l'ensemble, alors que les conséquences économiques de cette situation retombent sur les travailleurs. Il s'agit d'un transfert du fardeau économique et financier aux gouvernements provinciaux et municipaux et du remplacement du système de soutien des travailleurs par un genre de programme de maintien.

J'estime que cela représente également des coûts plus élevés pour les employeurs, en ce qui concerne notamment les programmes de congé de maternité. J'ai cité l'exemple du secteur municipal en Ontario où, dans 50 p. 100 de nos conventions collectives, nous avons pu obtenir une amélioration. Ce sont des domaines où les employeurs, qu'ils soient du secteur public ou du secteur privé, prennent de plus en plus d'engagement dans le cadre des conventions collectives. Ils s'engagent donc à payer leur part. Si la part de l'assurance-chômage diminue, ils continueront à payer. Par conséquent, si ces dispositions n'ont pas été négociées, il faudra, soit que les femmes acceptent une plus grande réduction de leur salaire en prenant des congés de maternité, soit que les employeurs en assument les coûts.

Quant à l'impact sur la réduction du déficit. . . je n'en vois aucun. Par contre, il y a un transfert des coûts économiques qui se produit de diverses manières au détriment des autres intervenants, surtout des autres paliers de gouvernement.

M. Bevilacqua: Vous représentez plus de 412 000 travailleurs.

Mme Darcy: En effet.

M. Bevilacqua: Avez-vous fait une analyse statistique des répercussions du projet de loi C-113 sur vos membres? Autrement dit, combien de personnes seraient touchées dans divers secteurs? Par exemple, avez-vous des chiffres relatifs à l'impact sur le congé de maternité dont vous avez parlé? Combien de vos membres ont quitté volontairement leur emploi? Combien d'entre eux ont quitté leur emploi pour améliorer leur situation comme vous l'avez souligné à juste titre en mentionnant le fait que ce projet de loi pourrait effectivement créer le sous-emploi, ce que nous essayons tous d'éviter dans notre pays en nous efforçant de bâtir une société plus compétitive? Votre syndicat dispose-t-il de ce genre de données?

Mme Darcy: Nous n'avons pas accès à ce genre d'informations, qui figurent dans les dossiers du personnel d'un employeur donné et qui ne sont pas envoyées au syndicat; nous ne pouvons donc pas savoir pour quelles raisons les employés quittent leur emploi, ni où ils vont après.

Évidemment, quant à ce que je vous ai dit concernant les congés de maternité et les suppléments versés par les employeurs. . . nous pouvons évidemment vous communiquer ce genre d'information. Toutefois, nous ne savons pas les raisons pour lesquelles les gens quittent leur emploi, ni où ils vont après.

M. Samson: Je vous remercie pour votre exposé.

Tout au long du processus, j'ai essayé de faire ressortir certains problèmes qui existent actuellement dans le système et de souligner que le projet de loi ne règle aucun de ces problèmes. Vous avez mentionné un cas—et je dois dire que vous étiez trop gentille dans votre témoignage. . .

[Text]

Ms Darcy: I'm not often accused of that, actually.

Mr. Samson: Well, you were too kind, because the case you referred to. . . I happen to have a copy of that case. It's strictly a coincidence that I have it. It was sent to me. It's about the 18-year-old woman who voluntarily left her job at this hotel as a result of the working conditions that existed. For the record, I have the investigator's record, the record of the agents, of what they looked at, what the UI agent was looking for at the time when this woman left her job. They confirmed that sometimes staff knew only a day ahead of time what their next shift would be and perhaps the client didn't have lots of rest time between shifts. They also confirmed that schedules were different in the summer because they had 60 staff and now they had only 12.

So more flexibility is needed. This is what the agent found out through their investigation. Yet they still disqualified this person for nine weeks, plus they reduced her benefits to 50%.

I thank you very much for bringing that case with you, because it is clearly a case we are aware of, I'm aware of. It's a problem that exists within the system.

I'd like to ask you something else. I've been accused of making long speeches, and I don't like to do that, but for the purposes of establishing what we're talking about here it's necessary to get all this preamble on the record.

You cited where a person's ability to move to better themselves within the workplace was being restricted. Under one of the 40 reasons, the sixth reason, reasonable assurance of another job in the immediate future, is clearly one of the reasons for justifiably leaving your employment. That is one of the 40 reasons now. So why is that a problem?

Ms Darcy: Our understanding—and our source on this is people who work within the UI system and who have received instructions on how they are to interpret this—is that if someone were to do that and move on to another place of work, and if they were then to become unemployed because that company closes down or it lays off or it downsizes, they would then lose the qualifying weeks they had built up in their previous place of employ. We are informed there are employees in the system who are already being trained in that interpretation.

Mrs. Sparrow: On a point of clarification, I'm not sure if it's to our witness, but it's a point of clarification about this particular woman who left a job and moved on to another to better her status of life or her education or her skills or her financial. . . She can carry forward. She does not lose.

Ms Darcy: What I'm saying to you is that we have been informed by people who work in the UI system—

Mrs. Sparrow: Well, that's not true.

Ms Darcy: Well, if that is not the case, we would very much appreciate it if this committee would investigate that and clarify it for the record. We have been informed people who work in the UI system in the province of British Columbia have

[Translation]

Mme Darcy: En fait, ce n'est pas un défaut dont on m'accuse souvent.

M. Samson: Eh bien, vous étiez trop gentille, car le cas que vous avez mentionné. . . comme par hasard, j'ai un document qui s'y rapporte. Il s'agit strictement d'une coïncidence. Ce document m'a été envoyé, et il concerne la femme de 18 ans qui a quitté volontairement son emploi dans un hôtel à cause des conditions de travail qui y prévalaient. Aux fins du procès-verbal, j'ai le rapport de l'enquêteur, c'est-à-dire de l'agent qui a étudié ce dossier. On y indique ce que l'agent de l'assurance-chômage recherchait au moment où cette femme a quitté son emploi. On y confirme que parfois, l'employée n'était informée de son prochain quart que la veille et n'avait pas beaucoup de temps pour se reposer entre les quarts. On y confirme également que les emplois du temps étaient différents en été, période au cours de laquelle l'hôtel avait 60 employés, alors que maintenant, il n'en avait que 12.

Par conséquent, il fallait plus de souplesse. C'est ce que l'agent a constaté dans son enquête. Pourtant, la femme a quand même été disqualifiée pour neuf semaines, et ses prestations ramenées à 50 p. 100.

Je vous remercie beaucoup d'avoir mentionné cette affaire, car il s'agit évidemment d'une affaire que je connais bien. C'est l'un des défauts du système.

J'aimerais vous poser une autre question. On m'a accusé de faire de longs discours, ce que je n'aime pas faire, mais pour clarifier les choses, il est nécessaire de passer par ce préambule pour les besoins du procès-verbal.

Vous avez parlé du cas des employés qui pouvaient difficilement changer d'emploi pour améliorer leur situation. Parmi les 40 raisons, la sixième, qui porte sur l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat, est clairement un motif valable pour quitter son emploi. C'est l'une des 40 raisons; pourquoi y a-t-il un problème à ce niveau?

Mme Darcy: A notre avis—et d'après les personnes qui travaillent dans le système de l'assurance-chômage et qui ont reçu des instructions sur la manière d'interpréter cette disposition—si un employé se fondait sur cette raison pour changer d'emploi et s'il se retrouvait au chômage parce que son employeur est en train de fermer, de congédier ou de réduire ses activités, il perdrait alors les semaines d'admissibilité qu'il a accumulées dans son emploi précédent. Nous avons appris qu'on est déjà en train de former les agents de l'assurance-chômage pour qu'ils interprètent la loi de cette façon.

Mme Sparrow: A titre d'éclaircissement, je ne sais pas s'il faut que je m'adresse à notre témoin, mais j'aimerais en savoir plus sur cette femme qui a quitté un emploi pour un autre afin d'améliorer sa situation, son éducation, ses compétences ou ses finances. . . Elle peut conserver ses semaines d'admissibilité. Elle ne les perd pas.

Mme Darcy: Je vous dis que les employés du système de l'assurance-chômage nous ont informés. . .

Mme Sparrow: Eh bien, ce n'est pas vrai.

Mme Darcy: Eh bien, si tel n'est pas le cas, nous serions très reconnaissants au comité d'enquêteur et de tirer les choses au clair de façon officielle. Nous avons appris que les agents de l'assurance-chômage en Colombie-Britannique ont déjà reçu

[Texte]

already been given instructions on that interpretation. That is the sense in which I raised it. What I said to you was we have information that people are already being trained in this interpretation. If it is not the case, we'd be happy to hear about it.

The Chairman: I think we should get a clarification from the minister's deputy tomorrow.

Mrs. Sparrow: That's okay.

• 1710

M. Robitaille: Madame affirme que ce sont des informations qu'elle détient d'employés du ministère. Les affirmations que fait madame présentement sont quand même importantes et portent à beaucoup de confusion sur le plan de l'interprétation de cet article.

Est-il possible d'avoir plus de précisions quant à ceux qui affirment que l'article doit être interprété de cette façon?

Ms Darcy: I am not at liberty to disclose who it was who gave us this information. Otherwise I would have done so. I can say to you in good faith that we checked and rechecked this three times, because we wanted to be absolutely sure before we brought it forward.

We are not saying people have received this kind of instruction across the country. We're saying in the province of British Columbia instruction has already been given to employees in the system on this interpretation. We would welcome it if you were able to put a stop to that kind of interpretation being given on it in a certain province and to ensure that is not happening across the country.

The Chairman: Mr. Robitaille, on behalf of the committee, I could ask you to get a clarification from the officials so they can give it to us tomorrow. I would appreciate that. I think we all would.

Mr. Samson: Mr. Chairman, I would just like to point out for the benefit of the committee that in the grey manual that was given to us by the officials of the UI commission, in the sixth reason, page 6 of this manual, section (e), they show the reasons for just cause for leaving employment.

The point of the question is this. We are being told we already have a jurisprudence established by these 40 reasons, and now we're going to put them in the act. What I'm saying is that there are already problems with this jurisprudence. In your opinion, will this legislation change anything in terms of a person's ability to move from one job to the next, given what we already know?

Mr. Blair Redlin (Executive Assistant, Canadian Union of Public Employees): The difference it will make is that people will be cut off from benefits. They will not have fewer weeks available to them because they've chosen to quit; they'll be cut off. They'll be forced onto the social assistance rolls. That's the fundamental philosophical basis of the legislation.

Mr. Samson: Could one then deduce from that that a person's ability to move would be restricted by the fear that if it's not accepted by an agent, they'll be totally cut off?

Mr. Redlin: Precisely. It's a basic discipline of the work force in the country. It reduces their liberty. It reduces their options. People had the choice before to accept fewer weeks, a penalty of time before they were collecting unemployment

[Traduction]

des instructions relatives à cette interprétation. C'est pour cela que j'en ai parlé. Ce que je vous ai dit, c'est qu'on nous a informés qu'on formait déjà des gens pour interpréter la loi de cette façon. Si tel n'est pas le cas, nous serions ravis de l'apprendre.

Le président: Je pense que demain, nous devrions demander des éclaircissements à cet effet au sous-ministre.

Mme Sparrow: C'est parfait.

Mr. Robitaille: The witness says she got that information from employees of the Department. Her assertions are quite important and very confusing as far as the interpretation of that clause is concerned.

Could she tell us a little bit more about those who say that this clause should be interpreted in that manner?

Mme Darcy: Je ne peux pas révéler l'identité de la personne qui nous a communiqué ce renseignement, sinon je l'aurais fait. Je peux vous dire en toute bonne foi que nous l'avons vérifié et revérifié trois fois, parce que nous voulions en être absolument sûrs avant d'en parler.

Nous ne disons pas que les agents ont reçu ce genre d'instructions dans l'ensemble du pays. Nous disons que dans la province de la Colombie-Britannique, les employés de l'assurance-chômage ont déjà reçu des instructions relatives à cette interprétation. Nous serions heureux si vous pouviez mettre fin à ce type d'interprétation de la loi dans une certaine province et veiller à ce que cela ne se produise pas dans l'ensemble du pays.

Le président: Monsieur Robitaille, au nom du comité, veuillez demander aux fonctionnaires des explications là-dessus pour qu'ils nous les donnent demain. Je vous en serais reconnaissant, les membres du comité aussi.

M. Samson: Monsieur le président, je voudrais attirer l'attention du comité sur le fait que, dans le manuel gris qui nous a été distribué par les membres de la Commission de l'assurance-chômage, la sixième raison, qui figure à la page 6, paragraphe e), est un motif valable pour quitter son emploi.

Ma question est la suivante. On nous a dit que la jurisprudence a déjà établi ces 40 raisons, et que nous allons maintenant les inclure dans la loi. Cependant, cette jurisprudence pose déjà des problèmes. À votre avis, ce projet de loi influera-t-il sur la capacité d'une personne de changer d'emploi, compte tenu de ce que nous savons déjà?

M. Blair Redlin (adjoint exécutif, Syndicat canadien de la fonction publique): Oui, dans la mesure où les gens ne seront plus admissibles aux prestations. Désormais, ils auront moins de semaines d'admissibilité parce qu'ils ont choisi de quitter leur emploi; ils n'auront pas droit aux prestations. Ils seront obligés de recourir à l'aide sociale. C'est le principe fondamental qui sous-tend ce projet de loi.

M. Samson: Peut-on en déduire qu'une personne serait moins susceptible de changer d'emploi de peur de perdre totalement ses prestations si sa demande était rejetée par un agent?

M. Redlin: Exactement. Il s'agit d'un principe fondamental chez les travailleurs canadiens. Cela diminue leur liberté et leurs options. Auparavant, les travailleurs avaient le choix d'accepter la réduction du nombre de leurs semaines d'admissibilité, c'est-

[Text]

insurance, if they quit for just cause. Now they'll have to prove just cause through the various hoops and legal processes, and if they can't prove just cause they'll be cut off altogether. That reduces the options they have as citizens of this society.

Ms Ivanochko: I would like to add one further point. I've seen the demoralizing effects that are a direct result of living on social assistance. If you are an individual who becomes ineligible for unemployment insurance and is forced on welfare, you no longer have the ability to go out and photocopy extra copies of your résumé. You don't have the money for stamps to mail them out. It's much more difficult to go out to an employer and try to explain how you've been supporting yourself for the last six months if all you have to say is "I'm on welfare".

This is just a follow-through effect that will happen. Once a person has been out of the work force for six months, nine months, they tend to lose the contacts they've had with their previous colleagues. They lose contacts with business associates and even with friends. That makes searching for a job that much more difficult.

Mr. Samson: In your organization, or between any of you, we've been told time and again people who voluntarily quit their jobs for no just cause should not receive benefits. How many people do you know or have you spoken with or represented in cases have quit their jobs voluntarily for no reason other than to sit at home and become couch potatoes? How many people want to go on unemployment insurance and then on welfare? Do you know of any?

• 1715

Ms Ivanochko: I don't. As I mentioned before, it's not a lifestyle choice. Certainly if anyone is aware of the current rates for either welfare or unemployment insurance, one understands it's barely poverty line. In many cases if there's a family, it's well below poverty line. Certainly to attempt to maintain a current lifestyle would be impossible on welfare.

Mr. Samson: If someone comes to you with a clear case of fraud—clearly, they've cheated the system—would you defend them?

Ms Ivanochko: In the social system there are built-in mechanisms, built-in checks and balances. As an employee, I have a legal obligation to ensure the individuals who are applying for welfare are eligible, and if they're not, to have that turned over to internal units that look after this.

Mr. Samson: Now they tell us this bill purports to address frauds, cheats. We're given the illusion through this bill that this problem has to be addressed. We have argued and we have said, and we've heard what witnesses say, frauds are frauds. That's against the law. Nobody supports anyone who commits a fraud. What I'm asking you is do you think this bill addresses any of those problems? Does it address frauds? Where is the attack going with this bill? What are they doing, in your opinion?

[Translation]

à-dire une pénalité de temps, avant de recevoir des prestations d'assurance-chômage s'ils avaient quitté leur emploi pour un motif valable. Maintenant, ils devront prouver qu'ils ont un motif valable à travers toutes les tracasseries des procédures légales, et s'ils ne le peuvent pas, ils seront purement et simplement inadmissibles. En tant que citoyens de ce pays, ils ont moins d'options.

Mme Ivanochko: Dans le même ordre d'idées, j'ai vu à quel point il est démoralisant de vivre de l'aide sociale. Une personne qui devient inadmissible à l'assurance-chômage et qui est obligée de recourir à l'aide sociale n'est plus capable de faire des photocopies supplémentaires de son curriculum vitae. Elle n'a pas d'argent pour acheter les timbres afin de les expédier. Il lui est beaucoup plus difficile d'aller voir un employeur pour tenter de lui expliquer de quelle manière elle a survécu au cours des six derniers mois si elle a été prestataire de l'aide sociale.

Ce n'est là qu'une des conséquences de cette situation. Une fois qu'on a chômé pendant six ou neuf mois, on a tendance à perdre contact avec ses anciens collègues. On perd contact avec les relations d'affaires et même avec les amis. Cela rend la recherche d'emplois d'autant plus difficile.

M. Samson: Votre organisme et vous-même nous avez dit à maintes reprises que les personnes qui quittent volontairement leur emploi sans motif valable ne devraient pas recevoir de prestations. Combien de personnes que vous connaissez, à qui vous avez parlé ou que vous avez représentées ont quitté leur emploi volontairement sans autre motif que de rester à la maison et de regarder la télévision à longueur de journée? Combien de personnes veulent devenir prestataires de l'assurance-chômage et ensuite de l'aide sociale? En connaissez-vous?

Mme Ivanochko: Je n'en connais pas. Comme je l'ai déjà dit, il ne s'agit pas d'un mode de vie que l'on choisit. De toute évidence, quand on connaît le montant actuel de l'aide sociale ou de l'assurance-chômage, on comprend que cela représente à peine le seuil de pauvreté. Dans bien des cas, quand on a une famille, on est bien en-deça du seuil de pauvreté. Il serait tout à fait impossible de vivre normalement avec l'aide sociale.

M. Samson: Si quelqu'un se présentait à vous avec un cas flagrant de fraude—c'est-à-dire quelqu'un qui a clairement abusé du système—le défendriez-vous?

Mme Ivanochko: Le système social comporte des mécanismes de contrôle internes. À titre d'employée, j'ai l'obligation légale de veiller à ce que les demandeurs d'aide sociale soient admissibles, et s'ils ne le sont pas, de confier leurs dossiers aux éléments internes qui s'en occupent.

M. Samson: On nous dit que ce projet de loi vise à régler les cas de fraude et de tricherie. On nous donne l'illusion qu'il faut remédier à ces problèmes. Nous avons soutenu, nous avons dit, et nous avons entendu les témoins dire que la fraude est répréhensible. C'est une infraction à la loi. On ne saurait défendre un fraudeur. Ma question est la suivante: pensez-vous que ce projet de loi règle les problèmes que j'ai mentionnés? Permet-il de remédier à la fraude? Quelles sont les personnes visées par ce projet de loi? À votre avis, quel est l'objectif du gouvernement?

[Texte]

Ms Ivanochko: If I can offer an opinion, I think the figures from the UI commission are 0.01% of people in the system are actually proven to be cheating. I would suggest if we have a really serious problem of cheating the Canadian people out of tax money, or whatever, we ought to look elsewhere. If you look at something like income tax, there are estimates that fraud in that system can be as high as 30%, and I don't believe this government spends nearly the amount of money or the effort. . . I'm sure we aren't doing the kind of active and aggressive public campaign to root out people who are cheating in the income tax system that we are for what is already accepted to be a very, very small number of people who have actually been found to be cheating on the UI system. We believe it's completely misdirected.

That's not to say there are not people cheating in this system, as there are in every system. We all know that from whatever system we work in—and I'm not going to get myself into the same kind of trouble as somebody did in front of this committee last week. But I am going to say to you we think the energies of this government are very, very misdirected.

I have to say when we look at the real statistics, in fact what we're seeing is an ideologically based campaign rather than a campaign whose real target is to root out fraud. In fact, the effect of this entire thing is to put the blame on the unemployed, to put the blame on the victims, rather than to put attention on policies that would create more employment in this country and give people a real choice.

The Chairman: Mr. Samson, I would just like to point out that we have given you an extra three minutes. I think that will compensate for the interruption you had earlier.

Mr. Samson: Let the record show I do appreciate it.

Mr. Couture (Saint-Jean): This bill will bring savings I evaluate at present at \$2.78 billion for 1993-94 and \$4.25 billion in 1994-95, for a total of \$7 billion over two years.

Mr. Samson: What's the total bill?

Mr. Couture: You were asking what we were doing with the public's money. This is what we're trying to achieve.

Ms Darcy: May I ask you something about that? I know Mr. Bob White, the president of the Canadian Labour Congress, wrote to you, wrote to Mr. Doug Fee, chairperson of the committee, first in December, just after the bill was introduced, and then again in March, saying the CLC would very much appreciate having the statistics on the reasons for quits and firings. We would be very interested to know the foundation on which you make your predictions about \$2.7 billion in savings—

Mr. Couture: No, I'm not talking about the quitters. I'm talking about the bill, Bill C-113. In that bill, naturally, there's only a very small portion concerning UI.

[Traduction]

Mme Ivanochko: Si vous voulez mon avis, je dirai que, d'après les statistiques de la Commission de l'assurance-chômage, il a été prouvé que les fraudeurs représentent 0,01 p. 100 des clients du système. Je crois que s'il y a un grave problème de fraude du côté de l'argent du contribuable, nous devons chercher ailleurs. Par exemple, en ce qui concerne l'impôt sur le revenu, on estime que le taux de fraude peut atteindre 30 p. 100, et je ne pense pas que le gouvernement consacre autant d'argent ou d'efforts. . . Je suis convaincue que pour détecter les personnes qui fraudent le système de l'impôt sur le revenu, nous ne déployons pas le même genre de campagne de sensibilisation active et agressive que nous menons pour les personnes qui ont été trouvées en train de tricher avec le système de l'assurance-chômage et qui, comme on le sait déjà, sont très peu nombreuses. À notre avis, nos efforts sont absolument mal orientés.

Cela ne veut pas dire que le système de l'assurance-chômage échappe à la tricherie. Nous savons tous que la tricherie existe dans tous les systèmes—et je ne vais pas me mettre dans le même genre de difficultés qu'un témoin qui a comparu ici la semaine dernière. Toutefois, nous estimons que le gouvernement actuel oriente très mal ses efforts.

Je dois dire qu'à la lumière des statistiques réelles, nous constatons que la campagne est plus idéologique qu'elle ne vise à éliminer la fraude. En effet, tout ce tapage a pour but de jeter le blâme sur les chômeurs, c'est-à-dire sur les victimes, alors qu'il faudrait se concentrer sur des politiques permettant de créer plus d'emplois au pays et de donner aux Canadiens un choix véritable.

Le président: Monsieur Samson, je voudrais attirer votre attention sur le fait que nous vous avons donné trois minutes supplémentaires. Je pense que cela va compenser l'interruption que vous avez subie auparavant.

M. Samson: Qu'il soit consigné au procès-verbal que je vous en remercie.

M. Couture (Saint-Jean): Le projet de loi permettra d'économiser environ 2,78 milliards de dollars pour l'exercice 1993-1994, et 4,25 milliards de dollars pour l'exercice 1994-1995, soit un total de 7 milliards de dollars sur deux ans.

M. Samson: Quelle est la facture totale?

M. Couture: Vous avez demandé ce que nous faisons avec l'argent du contribuable. Voilà ce que nous essayons de réaliser.

Mme Darcy: Puis-je vous poser une question à ce sujet? Je sais que M. Bob White, président du Congrès du travail du Canada, a écrit à M. Doug Fee, président du comité, d'abord en décembre, juste après le dépôt du projet de loi, et ensuite en mars, pour vous dire que le CTC vous serait très reconnaissant de lui communiquer les statistiques relatives aux motifs de démission et de congédiement. Nous aimerions bien savoir sur quelle base vous avez prévu des économies d'environ 2,7 milliards de dollars. . .

M. Couture: Non, je ne parle pas des démissionnaires. Je parle plutôt du projet de loi C-113. Évidemment, une très petite section de ce projet de loi traite de l'assurance-chômage.

[Text]

• 1720

Ms Darcy: You mean just cutting the benefits will result in that?

Mr. Couture: No, there are a lot of things in the bill. Did you read the bill?

Ms Darcy: I did indeed.

Mr. Couture: Okay. UI is a very small portion of that bill. Okay?

Ms Darcy: Okay.

Mr. Couture: The total saving in that bill is \$7.03 billion, as an estimate. The portion of UI in that bill is roughly \$1 billion, or a little less, as an estimate.

Now, we're been putting the question you've asked to UI, and naturally it's very difficult, because the staff does not justify giving very exact figures. But they provided us with estimates on exactly what happened in 1991. Out of 6.9 million people who left their jobs, for any reason, 3.6 million went to UI and 3.3 million didn't go to UI. Out of the 3.6 million who went to UI, 3.0 million made a new request for help. Out of those, there were 650,000 voluntary quitters. The 2,350,000—

Ms Darcy: Are you going to ask me questions about these statistics? I can't retain all of this.

Mr. Couture: No, I'm quoting them only to put into perspective exactly what we're talking about here.

People who were laid off were 2,350,000. Out of the voluntary quitters, only 190,000 didn't have just cause to leave their jobs. If I look at that as a percentage, it's 2.8%.

You know that in the UI fund we have created a deficit in 1992 of \$5.4 billion and the estimate for 1993 is \$8.5 billion. Naturally, as a responsible government, we cannot leave everything there. The employees are paying it. The employers are paying it. But we are responsible for the deficit. We're covering the deficit of the UI plan. So naturally, in terms of guarantees, we have to work things out for what we feel we are responsible for.

We have good ideas about creating jobs. What would be your opinion about transferring the cost of that deficit to the employees who are now working and the employers? Do you feel it might be a good thing to do—always having in mind the creation of jobs?

Should I do it in French? Would it be better in French? I could.

Ms Darcy: No.

Mr. Redlin: I think the reason you have this deficit is that the unemployment levels are so high in this country because of the other policies of your government.

[Translation]

Mme Darcy: Vous voulez dire que le simple fait de réduire les prestations va donner ce résultat?

M. Couture: Non, il y a beaucoup de choses dans ce projet de loi. L'avez-vous lu?

Mme Darcy: Très certainement.

M. Couture: Bien. Il n'y a qu'une très petite partie du projet de loi qui porte sur l'assurance-chômage. N'est-ce pas?

Mme Darcy: Oui.

M. Couture: Les économies totales que représente ce projet de loi se chiffrent à environ 7,3 milliards. La part de ces économies attribuable à la partie du projet de loi qui porte sur l'assurance-chômage se chiffre à environ un milliard, ou un peu moins.

Nous avons nous-mêmes posé la question que vous avez posée à l'assurance-chômage et c'est très difficile, naturellement, parce que le personnel ne peut nous donner de chiffres très exacts. Ils nous ont quand même fourni des estimations portant sur ce qui s'est réellement passé en 1991. Sur les 6,9 millions de personnes qui ont quitté leur emploi, quelle que soit la raison, 3,6 millions ont demandé à recevoir des prestations de l'assurance-chômage et 3,3 millions n'ont pas fait de demande. Sur les 3,6 millions qui ont demandé des prestations, 3 millions ont fait une nouvelle demande par la suite. Sur ces 3 millions, 650 000 personnes avaient quitté leur emploi volontairement. Les 2 350 000. . .

Mme Darcy: Est-ce que vous allez me poser des questions à propos de ces statistiques? Je ne peux absorber tous ces chiffres.

M. Couture: Non, je les cite simplement pour mettre les choses en perspective.

Deux millions trois cent cinquante mille personnes ont été mises à pied. Sur le nombre d'employés qui ont quitté leur emploi volontairement, seulement 190 000 n'avaient pas de motif valable. Si on calcule le pourcentage, cela fait 2,8 p. 100.

Vous savez que le fonds de l'assurance-chômage a eu un déficit de 5,4 milliards en 1992; on estime que ce déficit sera de 8,5 milliards en 1993. Naturellement, en tant que gouvernement responsable, nous ne pouvons pas en rester là. Ce sont les employés qui paient, avec les employeurs. Mais nous sommes responsables du déficit. Nous comblons le déficit du régime de l'assurance-chômage. Donc, naturellement, si l'on songe aux garanties, nous devons prendre nos responsabilités et agir en conséquence.

Nous avons de bonnes idées en ce qui a trait à la création d'emplois. Que pensez-vous de l'idée de transférer le coût du déficit aux employés qui travaillent à l'heure actuelle et aux employeurs? Pensez-vous que cela puisse être une bonne chose, toujours dans une perspective de création d'emplois?

Est-ce que je devrais parler anglais? Me comprendriez-vous mieux si je parlais anglais? Je peux.

Mme Darcy: Non.

M. Redlin: Selon moi, ce déficit s'explique par le taux de chômage très élevé que nous avons au Canada, lequel taux est lui-même dû aux autres politiques de votre gouvernement.

[Texte]

Mr. Couture: We are in a recession. It's high all over the world. We're not the only one in it.

Ms Darcy: The loss of manufacturing jobs in this country compared with the United States. . . I believe the figures are three to four times higher. Yes, we have a worldwide recession, but we can talk about what percentage of them has to do with the specific economic policies of this government.

Mr. Couture: I'll give you the following figures. You know Canada is a big exporter of all its products. A little better than 30% of all our GDP is exported. You know that. You know in the last two years all the countries in the G-7 had big difficulties in keeping up their exports. Canada, during that period of time, has increased its exports over 20%. Again, one job out of three is directly related to export.

Mr. Redlin: But the domestic market suffered at the same time.

Mr. Couture: Naturally. We were in a recession.

Mr. Redlin: You've implemented policies to attack the domestic market directly. Our view, of course, is that there are ways to encourage exports, through sectoral agreements and in other ways, that wouldn't have devastated our domestic economy.

Mr. Couture: It's nice, naturally, to put those figures down so we know exactly where we're going, in what type of difficulties — yourselves, ourselves — we are in, and what has to be done. We must create jobs, so all our attention has to go toward creating jobs.

• 1725

If we had full employment, we wouldn't have that problem. If the UI fund were full, there'd be no difficulties. But it is not, and you understand that very well.

Based on that, we know there are a certain number of people who are leaving their jobs without acceptable reasons. It is creating a reduction of efficiency in their work and a reduction in the competitiveness of our country, because we know one job could be providing work for some others. Would you agree with me that with most of the people who are leaving their job without an acceptable reason, it's because they can find other work quite rapidly because they're well skilled, they're well organized, or they don't at all know what they're doing? Maybe they want to be on UI. I don't know.

Mr. Redlin: The flaw in the statistics you cited is that those are from the commission, and those are people the commission has found have quit their jobs without just cause.

Mr. Couture: Estimates.

[Traduction]

M. Couture: Il y a une récession. Le taux de chômage est élevé partout au monde. Nous ne sommes pas les seuls à vivre cette conjoncture.

Mme Darcy: Si l'on compare la perte des emplois dans le secteur manufacturier au Canada à la disparition d'emplois similaires aux États-Unis, on constate qu'ici, nous en avons perdu trois ou quatre fois plus, il me semble. Oui, il est vrai qu'il y a une récession à l'échelle du globe, mais nous pouvons quand même parler du nombre d'emplois perdus et de chômeurs dont la situation est due directement aux politiques économiques de ce gouvernement.

M. Couture: Je vais vous donner des chiffres. Vous savez que le Canada exporte beaucoup de produits. Nous exportons un peu plus de 30 p. 100 de notre PIB. Vous le savez. Vous savez qu'au cours des deux dernières années, tous les pays membres du G-7 ont eu beaucoup de mal à maintenir leurs exportations. Le Canada, pendant cette même période, a réussi à accroître ses exportations de plus de 20 p. 100. Encore une fois, je le répète, un emploi sur trois est directement lié aux exportations.

M. Redlin: Mais, par la même occasion, le marché intérieur a été affecté.

M. Couture: Naturellement. Nous sommes en proie à une récession.

M. Redlin: Vous avez mis en oeuvre des politiques qui attaquent le marché intérieur directement. Notre point de vue, bien sûr, est qu'il y a d'autres façons d'encourager les exportations par des ententes sectorielles, par exemple, qui n'auraient pas dévasté l'économie intérieure du pays.

M. Couture: Il est bon de faire état de ces chiffres, car cela nous permet d'y voir clair, de bien cerner la situation — qu'est-ce qui nous attend, dans quel type de difficultés sommes-nous — vous, nous tous — et cela nous permet, d'autre part, de pouvoir déterminer ce que nous devons faire. Nous devons créer des emplois et il faut donc que toute notre attention soit concentrée sur cet objectif.

Si nous avions le plein emploi, nous n'aurions pas ce problème. Si les coffres de l'assurance-chômage étaient pleins, nous n'aurions pas ces difficultés. Mais ce n'est pas le cas, et vous le comprenez fort bien.

Cela dit, nous savons qu'il y a un certain nombre de personnes qui quittent leur emploi sans raison acceptable. Cela les rend moins efficaces, en ce qui a trait au travail, et cela nuit aussi à la compétitivité de notre pays, parce que nous savons que d'autres emplois dépendent généralement du premier. Seriez-vous d'accord avec moi pour dire que la plupart des personnes qui quittent leur emploi sans motif valable le font parce qu'elles peuvent retrouver un autre emploi assez rapidement parce qu'elles ont de bonnes aptitudes et sont bien organisées, ou n'ont-elles pas du tout réfléchi à ce qu'elles font? Peut-être désirent-elles toucher de l'assurance-chômage. Je ne sais pas.

M. Redlin: Ce qui ne va pas avec les statistiques que vous avez citées c'est qu'elles ont été fournies par la Commission et c'est la Commission qui estime que ces personnes-là ont quitté leur emploi sans raison valable.

M. Couture: Ce sont des estimations.

[Text]

Mr. Redlin: We've cited a number of examples of cases where we believe that's an unreasonable decision on the part of the commission. Just cause is so difficult to prove that even where there are quite reasonable commonsense reasons why people might depart a certain job, the commission has found they quit without just cause. So that 2.8% is probably a bit high in real-world terms.

Mr. Couture: Maybe. It's an estimate that was given to us.

Ms Darcy: It's an estimate based on grounds that are considered to be just cause now. We have tried to present you with some pretty compelling arguments based on how even under existing rules just cause has been interpreted, and in many cases interpreted unfairly.

Mr. Couture: We have improved the system quite a bit with this bill, though. First, we have defined very well thirteen reasons to justify just cause. Before that we had five in the bill.

Ms Darcy: No. In fact, those additional eight are all found in jurisprudence that already exists in interpretation of UI regulations.

Mr. Couture: Yes, and those eight are a good representation of the forty that were in the jurisprudence.

Ms Darcy: Therefore they're not new and they're not an improvement.

Mr. Couture: They are at least putting it in the bill as a better definition.

Ms Darcy: But they have already been found to be valid in jurisprudence. So it is not an improvement in the bill.

The Chairman: Mr. Robitaille.

M. Robitaille: Monsieur le président, vous me permettez de souhaiter la bienvenue à nos témoins.

J'ai pris connaissance de votre mémoire tout à l'heure et j'aimerais soulever quelques points.

Vous dites dans votre mémoire, à la page 4:

Le projet de loi C-113 est simplement une autre étape vers l'harmonisation de notre système d'assurance-chômage avec les États-Unis. . .

Vous reliez cette prétention à toute la question de notre entente de libre-échange avec les États-Unis. D'autres témoins ont fait aujourd'hui la même affirmation.

Êtes-vous au courant du fait qu'en Grande-Bretagne, le taux de prestations est de 16 p. 100? Au Japon, il est de 48 p. 100, en Italie, il est de 15 p. 100, et en France, il est de 59 p. 100. De plus, en France, un pays qui est présentement dirigé par un gouvernement socialiste, les pénalités pour un départ volontaire sans motif valable se résument à une non-admissibilité aux prestations d'assurance-chômage, comme on le propose dans le projet de loi C-113. C'est la même chose aux États-Unis.

[Translation]

M. Redlin: Nous avons cité de nombreux exemples de cas où la décision de la Commission ne nous semble pas raisonnable. La présence d'un motif valable est si difficile à établir que même quand il y a des raisons assez raisonnables, qui relèvent du bon sens, qui expliquent pourquoi certaines personnes ont pu quitter tel ou tel emploi, la Commission estime qu'elles ont démissionné sans motif valable. Ainsi, ce chiffre de 2,8 p. 100 est sans doute un peu élevé si l'on tient compte de la réalité.

M. Couture: Peut-être. C'est une estimation qu'on nous a donnée.

Mme Darcy: C'est une estimation qui repose sur les raisons qui sont considérées comme étant des motifs valables à l'heure actuelle. Nous avons essayé de vous soumettre quelques arguments plutôt probants qui montrent que selon nous, même avec les règles qui ont cours à l'heure actuelle, on interprète ces motifs valables et parfois ils sont interprétés de façon injuste.

M. Couture: Avec ce projet de loi, nous allons quand même améliorer le système considérablement. Premièrement, nous avons très bien défini les 13 raisons qui peuvent constituer un motif valable. Auparavant, il n'y en avait que cinq dans le projet.

Mme Darcy: Non. De fait, on trouve ces huit raisons supplémentaires dans la jurisprudence, dans les interprétations qui ont été données des règles de l'assurance-chômage.

M. Couture: Oui, et ces huit raisons reflètent bien les 40 qu'on trouve dans la jurisprudence.

Mme Darcy: Conséquemment, ce ne sont pas de nouvelles raisons et elles ne constituent pas une amélioration.

M. Couture: Au moins elles se retrouvent dans le projet de loi et améliorent la définition.

Mme Darcy: Mais on estime déjà dans la jurisprudence que ces raisons sont valables. Ainsi, vous n'avez pas amélioré le projet de loi.

Le président: Monsieur Robitaille.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, please allow me to welcome our witnesses.

I had a look at your brief earlier and I would like to raise a few points with you.

You say in your brief on page 4 that:

Bill C-113 is simply another step towards harmonizing our UI system with the United States. . .

You link that claim to the Free Trade Agreement we have concluded with the United States. Other witnesses today have made the same statement.

Do you know that in Great Britain benefits are set at 16% of insurable earnings? In Japan, the figure is 48%, in Italy it is 15%, and in France, it is 59%. Furthermore, in France, a country which has at the present time a socialist government at its helm, the penalty for voluntarily leaving a job without just cause is disqualification; those who leave employment without just cause cannot receive unemployment insurance benefits there, as we are proposing in Bill C-113. The situation is the same in the United States.

[Texte]

[Traduction]

• 1730

Pensez-vous que le gouvernement conservateur tente d'harmoniser ses politiques d'assurance-chômage avec celles de l'Italie, du Japon, de la Grande-Bretagne et de la France, bien qu'on n'ait aucun traité de libre-échange avec ces pays-là?

Ms Darcy: But we didn't argue you were trying to harmonize. Heaven forbid, if we were to seek an all-encompassing trade arrangement with Great Britain and France and other countries, if those figures are in fact accurate about what the UI entitlements are in those countries. I hope then the day will never come, if those are the kinds of standards we're going to be trying to lower ourselves to.

M. Robitaille: Admettez-vous que, malgré une réduction de 60 p. 100 à 57 p. 100 pour une période de deux ans, ce que vous n'avez pas mentionné dans votre mémoire, parce que le projet de loi précise bien que c'est pour une période de deux ans, et malgré la non-admissibilité attribuable à un départ volontaire sans motif valable, le régime d'assurance-chômage du Canada demeure le plus généreux au sein du groupe des sept pays industrialisés? On pourrait peut-être même apporter l'exemple de la Suède.

Ms Darcy: No, I'm not admitting it. I'm not familiar with what the unemployment insurance levels are in those countries, so I did not admit any such thing. I said Heaven forbid if that is in fact the case. And if this government were to seek all-encompassing trade pacts with those countries, we would then see the government trying to lower it even further.

We do maintain our position that this is part of an attempt to harmonize standards and levels of social programs to those of the United States and it is very much related. That is certainly something the government talked about. There was considerable talk, both from the government and also from the business community in the period before and after free trade, of the need to harmonize our programs with those of the United States. That in fact means lowering standards. We've seen that in other programs and we see it also in this area.

M. Robitaille: Vous admettez quand même que quand on se compare aux autres pays du G-7, malgré nos modifications, le régime d'assurance-chômage au Canada se classe parmi les plus généreux et les plus efficaces.

Ms Darcy: You have now asked me the same thing three times. I will say for the third time I do not admit any such thing, since I have not studied the UI systems in those other countries.

M. Robitaille: Vous auriez avantage à les étudier, car votre critique serait alors beaucoup plus constructive.

Ms Darcy: Yes, I will. Thank you. Perhaps you could forward us the information you have the benefit of.

M. Robitaille: Je veux revenir à la page 13 de votre mémoire. Vous avez présenté le cas d'une femme qui décide de quitter son emploi. Je ne décrirai pas le cas au complet car vous l'avez bien présenté durant votre déclaration d'ouverture. Vous

Do you think the conservative government is attempting to harmonize its unemployment insurance policies with those of Italy, Japan, Great Britain and France, even though we have no free trade agreement with those countries?

Mme Darcy: Mais nous ne prétendons pas que vous essayez d'harmoniser notre système avec les leurs. Si les chiffres que vous avez cités à propos des taux de prestations dans ces pays sont exacts, que Dieu nous préserve d'une entente commerciale-cadre avec la Grande-Bretagne, la France et d'autres pays. J'espère que nous ne verrons jamais ce jour, si ce sont là les normes inférieures que nous serions forcés d'adopter.

Mr. Robitaille: In spite of this proposed reduction from 60% to 57% for a two-year period, a fact you neglected to mention in your brief, because the Bill does specify that the benefit would be reduced for a two-year period, and in spite of the qualification of claimants who leave their jobs without just cause, do you acknowledge that Canada's unemployment insurance system continues to be the most generous if one compares our conditions with those in the seven other developed countries? I might even add Sweden as an example.

Mme Darcy: Non, je n'admets rien du tout. Je ne connais pas les taux de prestations d'assurance-chômage dans ces autres pays, et je n'admets donc rien. J'ai dit: que Dieu nous en préserve, si tel est en fait le cas. Et si ce gouvernement tentait de conclure des ententes commerciales de grande envergure avec ces autres pays, il tenterait par la suite d'abaisser les taux encore plus.

Nous maintenons notre position que ces mesures font partie d'une tentative d'harmonisation de nos normes et des niveaux de prestations versées en vertu de nos programmes sociaux et que ce lien existe bel et bien. Le gouvernement et le représentant du monde des affaires ont parlé assez longuement avant et après la conclusion de l'Accord de libre-échange du besoin d'harmoniser nos programmes avec ceux des États-Unis. Ce que cela signifie dans les faits, c'est une réduction de nos normes. On a vu les effets de cette politique sur d'autres programmes et on les constate aussi dans ce domaine.

Mr. Robitaille: But you will admit that compared to other G-7 countries, in spite of these changes, Canada's unemployment insurance system is among the most generous and the most effective.

Mme Darcy: Vous m'avez maintenant posé la même question trois fois. Pour la troisième fois, je n'admets rien du tout, comme je n'ai pas eu l'occasion d'examiner les régimes d'assurance-chômage de ces autres pays.

Mr. Robitaille: It would be to your advantage to study them, because your criticism would become much more constructive.

Mme Darcy: Je le ferai, n'ayez crainte. Merci. Peut-être pourriez-vous nous faire parvenir les renseignements dont vous avez l'avantage de disposer.

Mr. Robitaille: I want to go back to the example you give us on page 11 of your brief. You give the example of a woman who decides to quit her job. I will not describe the whole case because you presented it well in your opening statement.

[Text]

affirmez que votre interprétation de l'article 20 du projet de loi qui modifie l'article 30.1, si je ne me trompe pas, interprétation que vous faites à partir de commentaires de gens que vous ne pouvez pas identifier et qui travailleraient à l'intérieur du système, particulièrement en Colombie-Britannique, vous porte à croire qu'il ne serait pas possible, selon cet article, d'accumuler les semaines.

Même si la personne ne travaille que quatre semaines dans un deuxième emploi, elle pourra être admissible aux prestations parce qu'elle ira chercher le nombre de semaines voulu dans l'emploi qu'elle a occupé longtemps auparavant. Je pense qu'on sait ce qu'on veut dire.

Ce n'est pas la première fois que c'est présenté comme cela au Comité, et cette interprétation me semble assez erronée. C'est vraiment une question d'interprétation. J'aimerais vous confirmer que cela va être clarifié, parce que le gouvernement a affirmé et réaffirme que l'exemple que vous donnez à partir de votre interprétation de cet article est totalement erroné.

• 1735

Je ne sais pas sur quoi vous vous basez. Vous dites que vous vous basez sur des commentaires de fonctionnaires qui travaillent à l'intérieur du ministère, sans vouloir les identifier, bien sûr.

Cette question est importante, parce que cette affirmation-là est revenue souvent au Comité. On l'a projetée dans l'ensemble de la population canadienne. Lorsqu'on tente de vérifier d'où provient cette affirmation, on nous dit qu'elle vient de conversations téléphoniques et de discussions avec des gens qu'on ne peut identifier. Ce n'est nullement fondé sur des faits ou sur une interprétation juridique cohérente. On énerve la population canadienne, on énerve les travailleurs, on les insécurise, mais on base cela sur des éléments. . . On se présente devant le Comité et on dit: On a entendu dire de la part de gens qui sont dans le système et qu'on ne peut identifier que cela risque d'être comme cela. Je trouve cela déplorable.

Ms Darcy: We were not aware other people had brought this forward before. In the course of our researchers and our research department preparing our brief, they had discussions with people who work in the UI system, including people in a senior position, and in one particular case, the one that gave rise to our statement on this matter, it was a matter of our researchers, in reading things in the act, thinking it was left open to a certain interpretation, and based on that, calling someone and asking, how do you now interpret this? They were told, the way this is now being interpreted in our office and the way we have been told to interpret it is in this way; that is, the weeks you have previously accumulated as part of your qualifying period will not count if you subsequently go to another job and then leave it. We checked it two more times.

So this was not a matter of someone coming to us. This was a matter of our researchers believing the UI bill as amended leaves it open to that kind of interpretation. It is from our reading of it, checking it out, and having that reinforced.

[Translation]

According to your interpretation of Clause 20 of the Bill which amends Section 30.1, if I am not mistaken, an interpretation which is based on comments made by people you cannot identify who work, seemingly, within the system, especially in British Columbia, it would not be possible to accumulate qualifying weeks.

Even if the woman works only four weeks in a second job, she would be entitled to benefits because she would add those four weeks to the requisite number of weeks she worked in her previous job quite some time ago. I think we all know what I am referring to.

Other witnesses have presented things in that way to the Committee, and that interpretation seems quite misguided to me. It really is a matter of interpretation. I would like to assure you that this point will be cleared up because the government has stated, and repeats, that the example you give on the basis of your interpretation is completely unfounded.

I don't know what you base your example on. You say that your remarks are based on comments made by public servants who work for the department but you do not want to identify them, of course.

This is an important issue, because the statement you have made has been made repeatedly to the committee. That interpretation has been broadly disseminated to the Canadian population. But when we try to determine the basis of the statement we are told that it derives from telephone conversations and discussions with people who cannot be identified. It is not based on facts or on a coherent legal interpretation. The Canadian population, Canadian workers, are being made to feel worried and insecure and the whole thing is based on precious little. People come before the committee and say: We heard from people who work within the system and that we cannot identify that those might be the effects of the legislation. I find this déplorable.

Mme Darcy: Nous ne savions pas que d'autres avaient présenté cet argument avant nous. Nos attachés de recherche et notre service de recherche, quand ils ont préparé ce mémoire, ont eu des discussions avec des gens qui travaillent pour le régime d'assurance-chômage, y compris des gens qui occupent des postes élevés. Dans un cas, notamment, nos adjoints de recherche étaient d'avis que certaines dispositions du projet de loi étaient ouvertes à diverses interprétations, ont téléphoné à quelqu'un pour lui demander ce qu'il en pensait, et ce sont de ces conversations que découle notre affirmation à cet égard. Voici ce qu'on a répondu à nos adjoints de recherche: dans notre bureau, on nous a dit d'interpréter la disposition de cette façon, et c'est ainsi que nous l'interprétons dorénavant; c'est-à-dire les semaines ouvrant droit à prestations qu'un employé aurait accumulées ne seront pas comptées si cette personne quitte son emploi pour en accepter un autre, puis quitte cet autre emploi. Nous avons vérifié cette affirmation à deux autres reprises.

Ce n'est donc pas quelqu'un qui est venu nous parler. Nos adjoints de recherche pensent que cette interprétation peut être donnée à la Loi sur l'assurance-chômage modifiée. Notre affirmation se fonde sur notre interprétation des modifications proposées, interprétation que nous avons vérifiée et confirmée par d'autres vérifications.

[Texte]

What I would put to the committee, respectfully, is that if you are absolutely sure the bill is not intended in any way to be interpreted in this way, I would ask you then to amend the bill and to ensure this kind of interpretation is not possible.

The Chairman: I have an indication from two more members that they want to have a brief intervention. Do I have agreement to proceed for these two, Mrs. Sparrow and then Mr. Samson?

Mrs. Sparrow: Thank you, Mr. Chairman.

I too want to welcome you here this afternoon. In Ms Darcy's opening statement, I believe you said the original intent of the UI was an income maintenance system. I wrote it down, so I hope I'm quite close to it.

Ms Darcy: Yes.

Mrs. Sparrow: Well, I don't accept that, because that wasn't the original intent. If you go back to 1919, when it was first debated, it is a program to provide workers who lose their job through no fault of their own with temporary income while they look for work. It is not a guaranteed income. It is not income maintenance. It is temporary income for people who lose their job through no fault of their own.

There's one other area. I know we got onto the FTA and the free trade, which I stand behind. We differ in philosophy, and that's okay.

Ms Darcy: Yes, we do.

Mrs. Sparrow: You mentioned you would support sectoral agreements. They are illegal under GATT. You can't do it.

Ms Darcy: We have the Auto Pact. It is a sectoral trade agreement.

Mrs. Sparrow: Yes, in 1965. It was interesting, Mr. Samson's party did not support, nor did any of the NDP support, the Auto Pact. It was grandfathered—

Ms Darcy: There's been considerable revision of history in that respect, but I guess we are not here to debate that.

Mrs. Sparrow: —and that's why it is in existence. But any further sectoral trade agreements are illegal. And they won't come.

Mr. Redlin: Are they illegal under Canadian law?

Mrs. Sparrow: Under GATT, international trading rules.

Mr. Redlin: Who in this country elected GATT?

Mrs. Sparrow: You said—no, pardon me, it wasn't you.

Ms Darcy: Yes, it was, actually; it was Mr. Redlin. But he was stating the position of CUPE.

[Traduction]

Je me permettrai, avec tout le respect qui vous est dû, de vous soumettre l'idée suivante: si vous êtes absolument certains qu'on n'entendait pas du tout à l'origine que le projet de loi soit interprété de la sorte, modifiez le projet de loi afin de vous assurer que ce genre d'interprétation soit exclue.

Le président: Deux autres députés me font savoir qu'ils veulent intervenir brièvement. Ai-je l'assentiment du comité pour donner la parole à ces deux personnes, M^{me} Sparrow et M. Samson?

Mme Sparrow: Merci, monsieur le président.

Je désire aussi vous souhaiter la bienvenue ici cet après-midi. Madame Darcy, dans votre déclaration d'ouverture, je crois que vous avez dit qu'au départ, le régime d'assurance-chômage avait été conçu comme système de maintien du revenu. J'ai écrit ce que vous avez dit, et j'espère ainsi l'avoir reproduit à peu près fidèlement.

Mme Darcy: Oui.

Mme Sparrow: Eh bien, je n'accepte pas cette affirmation, car ce n'était pas l'intention derrière le régime, à l'origine. Si on remonte en 1919, année des premiers débats, on voit que l'intention de ce programme était de fournir un revenu temporaire aux travailleurs qui perdaient leur emploi, sans l'avoir cherché, pendant qu'ils se cherchaient un autre travail. Ce n'est pas un système de revenu garanti, ni un système de maintien du revenu. Il s'agit d'un régime qui vise à fournir un revenu temporaire aux travailleurs qui perdent leur emploi sans l'avoir mérité.

Je vais soulever un autre point. Je sais qu'il a été question du libre-échange et de l'Accord de libre-échange, que j'appuie. Nous avons des philosophies différentes, et c'est très bien.

Mme Darcy: Oui, elles sont différentes.

Mme Sparrow: Vous avez dit que vous verriez d'un oeil favorable des ententes sectorielles. Elles sont illégales en vertu du GATT. On ne peut conclure de nouvelles ententes.

Mme Darcy: Nous avons le Pacte de l'automobile. C'est une entente commerciale sectorielle.

Mme Sparrow: Oui, elle a été conclue en 1965. Il est intéressant de noter qu'aucun député du parti de M. Samson, du NPD, n'était pour le Pacte de l'automobile. On l'a inclus dans les droits acquis. . .

Mme Darcy: On a revu toute la question depuis, mais je suppose que ce n'est pas notre propos aujourd'hui.

Mme Sparrow: . . . et c'est ce qui explique son existence. Toute autre entente commerciale sectorielle est illégale. Et il n'y en aura pas.

M. Redlin: Sont-elles illégales en vertu des lois canadiennes?

Mme Sparrow: En vertu du GATT, des règles du commerce international.

M. Redlin: Et qui dans ce pays a choisi d'adhérer au GATT?

Mme Sparrow: Vous avez dit—non, pardon, ce n'était pas vous.

Mme Darcy: Oui, c'était M. Redlin. Il expliquait la position du SCFP.

• 1740

Mrs. Sparrow: We operate as one of the 108 or 109 countries under GATT in international trade, and sectoral agreements are null and void now.

Mme Sparrow: Nous sommes l'un des 108 ou 109 pays qui adhèrent au GATT et respectent ses règles en ce qui a trait au commerce international, et les ententes commerciales sectorielles ne sont plus possibles maintenant.

[Text]

But you are quite right, the Auto Pact was grandfathered in the 1970s.

Ms Darcy: It is interesting that Mr. Wilson—how many weeks ago was it now, when we were experiencing some pretty severe harassment from the United States regarding the steel industry—who suggested one of the things we should possibly look at in the future is a sectoral trade agreement in the steel industry, a proposal that in fact is not possible under legislation introduced by your own government.

Mrs. Sparrow: If you listened to Mr. Wilson quite closely, he was directing his comments to the employees. This problem with steel is against the employees in the U.S., it is not “against the American government”. They have a different system of government, and if the employees of the Canadian steel industry worked with the employees of the American steel industry, a lot of these things could be overcome.

Sectoral agreements—we’ve heard this a great deal—are not allowed.

Mr. Samson: For the benefit of Mr. Robitaille, I’d like to point out that in clause 20, proposed subsection 30.1(4), in the green manual we got from the department:

To requalify based either on the variable entrance requirements or as a new entrant or re-entrant, the claimant cannot use weeks of insurable employment which are prior to the event giving rise to the disqualification or subsequent weeks of insurable employment that the claimant quits or from which the claimant is fired.

Ms Darcy: Mr. Samson, if this was for Mr. Robitaille’s benefit, I don’t think you have his attention.

Mr. Samson: It’s okay. He’ll read the record.

M. Robitaille: Je voudrais rassurer les témoins. Dans les comités, on entend de nombreux témoins au cours d’une année. On peut faire deux choses à la fois. Ce n’est peut-être pas possible pour vous, mais je suis en mesure de discuter et d’entendre ce que M. Samson dit. Je voulais juste vous rassurer pour que cela ne vous empêche pas de dormir ce soir.

Ms Darcy: I appreciate that clarification. Thank you. I won’t lose any sleep worrying about it.

Mr. Samson: In 4.(g) of the same manual:

Subsequent weeks of insurable employment may not be used to requalify if the claimant voluntarily quit without just cause or was fired from that job for misconduct.

The whole point of what you are saying here—and you are right—is that a person’s qualifying weeks are lost if the agent determines they did not have just cause. Because of the problems that exist—and I would like you to confirm whether what I am saying is right or wrong—the agent may make a bad decision, thereby disqualifying someone completely. So the penalty is extremely severe. They lose everything.

Ms Darcy: Yes, that is exactly our understanding.

[Translation]

Mais vous avez tout à fait raison, dans les années 1970, le Pacte de l’automobile a été jugé comme faisant partie des droits acquis.

Mme Darcy: Il est intéressant de noter que M. Wilson—il y a quelques semaines, au moment où notre industrie de l’acier était en proie à certaines mesures de harcèlement plutôt sévères de la part des États-Unis—a proposé que nous devrions peut-être envisager pour l’avenir la possibilité de conclure une entente commerciale sectorielle de l’acier, entente qu’il est, de fait, impossible de conclure à cause de certaines lois introduites par votre propre gouvernement.

Mme Sparrow: Si on regarde attentivement ce qu’a dit M. Wilson, on constate que ses commentaires étaient adressés aux employés. Le problème de l’acier est lié aux employés américains, et nous ne cherchons pas à nous quereller «avec le gouvernement américain». Le système gouvernemental américain diffère du nôtre et si les employés de l’industrie de l’acier canadienne travaillaient avec les employés du secteur de l’acier américain, on pourrait surmonter beaucoup d’obstacles.

Les ententes sectorielles—on nous l’a dit et répété—ne sont pas permises.

M. Samson: J’aimerais, pour la gouverne de M. Robitaille, attirer son attention sur ce que dit le manuel vert que nous a remis le ministère à propos de l’article 20 et du paragraphe proposé 30.1(4):

Pour devenir à nouveau admissible, soit aux termes des normes variables d’admissibilité ou en tant que nouveau prestataire ou prestataire présentant une nouvelle demande, le prestataire ne peut compter dans ses semaines de travail assurables les semaines qu’il a travaillées avant l’incident qui a donné lieu à son exclusion, ni les semaines subséquentes de travail assurables dans un emploi que quitte ou que perd le prestataire parce qu’il est congédié.

Mme Darcy: Monsieur Samson, si vous lisiez cela pour la gouverne de M. Robitaille, je crains que vous n’ayez pas eu son attention.

M. Samson: Ça ne fait rien, il lira le procès-verbal.

Mr. Robitaille: I want to reassure the witnesses. Committees hear many witnesses in the course of a year. We can do two things at once. Perhaps it is not possible for you, but I can talk and also hear what Mr. Samson says. I simply wanted to reassure the witnesses and to ensure that they will not lose any sleep over this tonight.

Mme Darcy: Je vous sais gré de cette précision. Merci. Mes inquiétudes à ce sujet ne vont pas m’empêcher de dormir.

M. Samson: Au point 4g) du même manuel, on dit:

Les semaines subséquentes de travail assurables ne pourront être utilisées pour redevenir admissible si le prestataire a quitté son emploi volontairement sans motif valable ou a été congédié de cet emploi pour mauvaise conduite.

Ce que vous dites—et vous avez raison—c’est que l’employé perd ses semaines assurables si l’agent estime qu’il a quitté son emploi sans motif valable. À cause des problèmes qui existent—et j’aimerais que vous confirmiez ou que vous infirmiez ce que j’avance—l’agent pourra rendre une décision non fondée, et ainsi exclure un prestataire qui serait privé de toute prestation. La pénalité est donc extrêmement sévère. Les prestataires perdent tout.

Mme Darcy: Oui, c’est précisément ainsi que nous interprétons ces dispositions.

[Texte]

Mrs. Sparrow: On a point of order, my colleague Mr. Samson was referring to clause 20. You spoke of where a claimant is disqualified under section 28, and if you go back to proposed subsection (f), which speaks of reasonable assurance of other employment in the immediate future, that person can carry forward.

Mr. Samson: Only if he can prove to the agent that he had reasonable assurance. You tell me what's reasonable assurance.

Mrs. Sparrow: Two or three weeks. Go check it.

Mr. Samson: Are you making the decision for the agent now?

The Chairman: We are into a debate the committee is going to have ample opportunity to continue tomorrow. Would the witnesses like to comment on it, though?

Ms Darcy: I'd like to make a brief comment. While we're debating issues around qualifications and qualifying weeks and issues around determining how long people will have to wait, I'd like to remind you all where the principal will be at this point. That will be in a welfare office, while all these things are being determined. No one I know has two or three months of salary in the bank so they can afford to wait for an unemployment insurance check. Something as simple as a maternity leave top-up or maternity leave unemployment insurance can take nine or ten weeks.

• 1745

These people go directly to welfare offices. Many of the UI offices have maps in the cities and phone numbers for the welfare offices so they can direct clients. When the agents are asked, why is it going to take so long, what am I supposed to do, how am I supposed to feed my kids, how am I supposed to pay my rent, they're directed to welfare.

So these costs are still there. They may be delayed. They may be paid by someone else. But in the long run the costs will increase, because I'll have them on my case-load.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, a point of clarification on that statement, because it is important.

The Chairman: Very briefly.

M. Robitaille: Je voudrais vous poser une question. Quand ces personnes ont recours à l'aide sociale en attendant leurs chèques d'assurance-chômage, doivent-elles rembourser l'aide sociale par la suite? Je ne sais pas si cela fonctionne comme au Québec.

Ms Ivanochko: For clarification, for receipt of general welfare or family benefits, that is not something that has to be repaid unless one is found defrauding the system. In that case we do—

M. Robitaille: Monsieur le président, c'est important. Disons qu'une personne attend son premier chèque d'assurance-chômage pendant neuf semaines.

[Traduction]

Mme Sparrow: Un rappel au Règlement. Mon collègue, M. Samson, faisait allusion à l'article 20. Vous avez parlé d'exclusion en vertu du paragraphe 28 et si on regarde l'alinéa f) proposé, qui traite de l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat, on peut conclure que cette personne pourra cumuler les semaines antérieures.

M. Samson: Seulement si elle arrive à prouver à l'agent qu'elle avait cette assurance raisonnable. A vous de définir l'assurance raisonnable.

Mme Sparrow: Deux ou trois semaines. Vous n'avez qu'à vérifier.

M. Samson: Vous prenez les décisions à la place de l'agent, maintenant?

Le président: Le comité aura amplement le temps de poursuivre ce débat demain. Est-ce que les témoins aimeraient faire des commentaires, entre temps?

Mme Darcy: J'aimerais faire un bref commentaire. Pendant que nous débattons longuement des questions qui touchent l'admissibilité et les semaines assurables ouvrant droit à prestations et les autres critères qui déterminent la durée des périodes d'attente, j'aimerais vous rappeler que le prestataire éventuel sera au bureau du bien-être social, en attendant que toutes ces questions soient tranchées. Je ne connais personne qui ait économisé deux ou trois mois de salaire et qui puisse se permettre d'attendre tout ce temps le premier chèque d'assurance-chômage. Même dans les cas simples, comme les prestations d'assurance-chômage ou les prestations complémentaires qu'on accorde aux femmes en congé de maternité, on peut attendre de neuf à dix semaines.

Ces gens-là devront aller directement aux bureaux du bien-être social. Dans de nombreux bureaux de l'assurance-chômage, d'ailleurs, on trouve des cartes de la ville et des numéros de téléphone qui permettent de rediriger les clients vers les bureaux de l'aide sociale. Quand les prestataires demandent aux agents pourquoi il va falloir attendre si longtemps, ce qu'ils sont censés faire, comment ils sont censés nourrir leurs enfants ou payer leur loyer, on les envoie demander de l'aide sociale.

Les coûts ne vont donc pas disparaître. Peut-être vont-ils être retardés, ou payés par quelqu'un d'autre. Mais à long terme, les coûts vont augmenter, et ces gens-là vont se retrouver dans mes dossiers.

M. Robitaille: Monsieur le président, une précision à cet égard, parce que c'est important.

Le président: Très brièvement.

Mr. Robitaille: I have a question I would like to put to you. Do the people who apply for welfare while they are waiting to receive their unemployment insurance cheques have to reimburse what they received from welfare subsequently? I do not know if the rules are the same as in Quebec.

Mme Ivanochko: On n'a pas à rembourser les prestations sociales ni les allocations familiales à moins que le responsable détermine qu'un prestataire est coupable de fraude. Dans ce cas-là, nous. . .

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, this is important. Suppose a person waits for his or her unemployment insurance cheque for nine weeks.

[Text]

Ms Ivanochko: Unemployment insurance.

M. Robitaille: C'est cela. Lorsqu'elle reçoit ses semaines rétroactives, doit-elle rembourser les prestations d'aide sociale qu'on lui a versées pendant qu'elle attendait ses prestations d'assurance-chômage?

Ms Ivanochko: I understand the question now. The situation that has arisen in the past was that the municipalities and province used to bear the brunt, whether it was six weeks, four weeks, twelve weeks, until the first unemployment insurance cheque. At this time what has been introduced is a reimbursement. Forms are signed authorizing repayment to the municipality. The applicant subsequently collects fewer weeks from unemployment insurance.

M. Robitaille: Cela veut dire que la charge qu'on impose à la province ou à la municipalité en termes de prestations d'aide sociale n'est que temporaire dans la mesure où la personne rembourse l'aide sociale lorsqu'elle reçoit ses prestations d'assurance-chômage.

Ms Ivanochko: It's not a temporary situation that will be reimbursed. If a person is deemed ineligible, if a person is cut off or has exhausted their unemployment insurance benefits, or if a person —

M. Robitaille: Vous faites dévier ma question et je ne l'accepte pas. Vous avez dit tout à l'heure qu'une personne attendait neuf semaines avant de recevoir ses prestations d'assurance-chômage. Lorsqu'elle les reçoit rétroactivement, elle rembourse les prestations d'aide sociale qui lui ont été versées.

Ms Ivanochko: I understand the focus of your question, but what I'm doing is answering it in the broader sense. You have focused on a particular situation where a person is deemed eligible for unemployment insurance, and yes, at that point there is an agreement between the municipality and the federal government. But in the cases where a person is not deemed eligible and they have a file pending, or if they quit or get fired, or with the reduction of eligibility down to 57%, there will still be increased needs for welfare. In a case where a person is in receipt of unemployment insurance but they receive only 57% of their salary, if they have a large family or medical costs, they will apply for top-up benefits through welfare. For all the people who have exhausted their unemployment insurance, they will again come back to welfare. Those are costs that are borne by the municipality and the province.

The Chairman: I notice the bells have started to ring.

I thank the witnesses. I do appreciate your presentation. It's obvious you've stirred up a lot of debate. Some of the issues probably exceeded what our mandate is on this bill. It was definitely interesting. On behalf of all committee members, thank you for your attendance and your presentation.

[Translation]

Mme Ivanochko: Vous parlez d'assurance-chômage.

Mr. Robitaille: Yes. When that person receives her retroactive unemployment insurance payments, must she reimburse the welfare payments she received while she was waiting for the unemployment insurance?

Mme Ivanochko: Je comprends la question maintenant. Dans le passé, la municipalité et la province assumaient le gros des coûts, qu'il s'agisse de six, quatre ou 12 semaines, jusqu'à ce que la personne touche son premier chèque d'assurance-chômage. Maintenant, il y a remboursement. On fait signer des formulaires qui autorisent le remboursement à la municipalité. Le prestataire reçoit donc des prestations d'assurance-chômage pour une période plus courte.

Mr. Robitaille: That means that the burden imposed on the province or the municipality that must make the welfare payments is temporary to the extent that the claimant reimburses the welfare payments once he or she receives the unemployment insurance benefits.

Mme Ivanochko: Ce n'est pas une situation temporaire pour laquelle il y aura remboursement des prestations. Si on estime qu'une personne n'est pas admissible, ou si un prestataire voit ses prestations interrompues ou s'il les a épuisées. . .

Mr. Robitaille: You are twisting my question around and I will not accept that. You said earlier that a person could wait nine weeks before receiving his unemployment insurance benefits. When he receives them retroactively, he reimburses the welfare he received in the meantime.

Mme Ivanochko: Je comprends le sens de votre question, mais je vous donnais une réponse qui relevait d'une vue d'ensemble. Vous posez une question sur un aspect particulier de la situation, qui est le cas d'une personne jugée admissible aux prestations d'assurance-chômage et il est vrai qu'il existe une entente entre les municipalités et le gouvernement fédéral dans ces cas-là. Mais il y aura toutes sortes de cas où les gens seront forcés de se tourner vers l'aide sociale — les personnes jugées inadmissibles qui attendent une décision, les personnes qui auront été congédiées ou qui auront quitté leur emploi. Il faut aussi tenir compte de la réduction du taux de prestations de 60 à 57 p. 100. La personne qui ne reçoit que 57 p. 100 de son salaire antérieur en guise de paiements d'assurance-chômage et qui a une grande famille ou des frais médicaux demandera des prestations complémentaires à l'aide sociale. Toutes les personnes qui ont épuisé les prestations d'assurance-chômage auxquelles elles avaient droit demanderont du bien-être social. Ces coûts doivent être pris en charge par les municipalités et la province.

Le président: Je note que la sonnerie a commencé à retentir.

Je remercie les témoins. J'ai apprécié votre exposé. Il est manifeste que vous avez suscité tout un débat. Certaines des questions soulevées dépassaient probablement la portée de notre mandat quant à ce projet de loi. Mais c'était certainement intéressant. Au nom de tous les membres du comité, merci d'être venus et merci de votre présentation.

[Texte]

Ms Darcy: Thank you. We look forward to you going back and amending the UI regulations in a number of areas we proposed. In particular, in this area you maintain is something we're completely misinterpreting and some UI commission employees are misinterpreting, may we be confident you will make sure that confusion is cleared up?

The Chairman: It has to be cleared up. The chairman's not really maintaining anything. I'm so neutral it's unbelievable.

We stand adjourned.

[Traduction]

Mme Darcy: Merci. C'est avec plaisir que nous anticipons les modifications que vous allez apporter aux règles de l'assurance-chômage en vous inspirant des recommandations que nous vous avons faites sur divers points. Notamment en ce qui a trait à la question que nous —et certains employés de la Commission— avons interprétée de façon complètement erronée, selon vous, peut-on espérer que vous allez faire disparaître la confusion qui règne à cet égard?

Le président: Il faut éclaircir la question. Ce n'est pas moi qui maintiens que votre interprétation est erronée. Je suis d'une impartialité qui dépasse presque l'entendement.

La séance est levée.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste—lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

At 10:00 a.m.

From the National Action Committee on the Status of Women:

Judy Rebick, President;
Consuela Rubio, Member;
Marie Noelle Willems, Member;
Madeleine Parent, Member.

From the National Association of Women and the Law:

Suki Beavers, Member;
Lisa Addario, Member.

At 3:30 p.m.

From the Canadian Union of Public Employees:

Margaret Murphy, Researcher;
Daria Ivanochko, Member of CUPE Local 79;
Judy Darcy, National President;
Blair Redlin, Executive Assistant.

TÉMOINS

À 10 h 00

Du Comité canadien d'Action sur le statut de la femme:

Judy Rebick, présidente;
Consuela Rubio, membre;
Marie Noelle Willems, membre;
Madeleine Parent, membre.

De l'Association nationale de la femme et du droit:

Suki Beavers, membre;
Lisa Addario, membre.

À 15 h 30

Du Syndicat canadien de la fonction publique:

Margaret Murphy, recherchiste;
Daria Ivanochko, membre de CUPE local 79;
Judy Darcy, présidente nationale;
Blair Redlin, adjoint exécutif.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 8

Monday, March 15, 1993

Chairman: Douglas Fee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 8

Le lundi 15 mars 1993

Président: Douglas Fee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-113

An Act to provide for government expenditure restraint

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-113

Loi portant compression des dépenses publiques

RESPECTING:

Order of reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-113

Chairman: Douglas Fee

Members

Warren Allmand
John Cole
Clément Couture
Francis Leblanc
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Monday, March 15, 1993:

Francis Leblanc replaced Maurizio Bevilacqua.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-113

Président: Douglas Fee

Membres

Warren Allmand
John Cole
Clément Couture
Francis Leblanc
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le lundi 15 mars 1993:

Francis Leblanc remplace Maurizio Bevilacqua.

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MARCH 15, 1993

(12)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 7:06 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Warren Allmand, Clément Couture, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson and Barbara Sparrow.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams, Research Officer.

Witnesses: From the Canadian Human Rights Commission: Maxwell Yalden, Chief Commissioner and John Hucker, Secretary General.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 24, 1993 relating to Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*).

Maxwell Yalden made an opening statement and with the other witness answered questions.

At 8:12 o'clock p.m., it was agreed, — That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 15 MARS 1993

(12)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 19 h 06, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Warren Allmand, Clément Couture, Jean-Marc Robitaille, Cid Samson, Barbara Sparrow.

Aussi présent: Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams, attaché de recherche.

Témoins: De la Commission canadienne des droits de la personne: Maxwell Yalden, président; John Hucker, secrétaire général.

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques (*Voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1992, fascicule n° 1*).

Maxwell Yalden fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

À 20 h 12, il est convenu, — Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[Text]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Monday, March 15, 1993

● 1905

The Chairman: I recognize the quorum is present. I would like to call the meeting to order again.

This is a legislative committee looking into Bill C-113. For those of you that haven't heard and are trying to plan your evening, I would like to indicate that the Atlantic Transportation Commission apparently met with the minister earlier today and apparently received some assurances. They no longer wish to make a presentation to the committee and have withdrawn their request to be here at 8 p.m. So we only have the one witness to hear this evening.

It is a privilege and a pleasure to welcome the Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission, Mr. Yalden. Sir, I'm sure you know more about making presentations to parliamentary committees than I do.

Mr. Maxwell Yalden (Chief Commissioner, Canadian Human Rights Commission): Mr. Chairman, I have, with your indulgence, a very brief statement to make, and then I'd be pleased to answer questions. I'd like to thank you, first of all, for inviting me to appear before the committee.

I think everyone is aware that there are a number of concerns being expressed about the possibility that the proposed amendments to the Unemployment Insurance Act might unfairly affect certain groups that are particularly vulnerable to human rights abuses. I'd like, with your permission, to review these possibilities and to try to outline ways in which we believe some of those dangers might be minimized.

A key component of the bill, of course, is the proposal that people who leave their employment "without just cause" would be disqualified from receiving benefits. Now, I expect most people would agree that it is not the purpose of the unemployment insurance scheme to provide benefits to those who really quit without cause. The questions from the human rights perspective are rather different. They are first that among the "just cause" reasons to be included in the act are there any that seem liable to produce results that could prejudice the situation of groups such as women, racial minorities, or people with disabilities? Second, what is the nature of this prejudice? Third, how will "just cause" reasons be evaluated and what potential harms might that process give rise to? Let me take these issues in turn.

Selon la loi actuelle, la personne qui quitte son emploi a droit à des prestations d'assurance-chômage si elle peut invoquer l'un des cinq motifs tenus pour justifiables. Comme vous le savez, on trouve parmi ces motifs les cas de harcèlement sexuel ou autres et de discrimination interdite par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le régime en vigueur donne aussi aux fonctionnaires de l'assurance-chômage le pouvoir discrétionnaire d'imposer une période d'inadmissibilité de sept à 12 semaines lorsqu'ils ne sont pas convaincus que les raisons pour lesquelles le prestataire a quitté son emploi répondent aux critères établis.

[Translation]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le lundi 15 mars 1993

Le président: Je vois que nous avons le quorum. Je déclare donc la séance ouverte.

Nous sommes un comité législatif qui étudie le projet de loi C-113. Pour ceux d'entre vous qui ne savent pas encore et qui désirent planifier leur soirée, je tiens à vous signaler que la Atlantic Transportation Commission a rencontré le ministre plus tôt aujourd'hui et se dit rassurée. Ils ne désirent plus faire une présentation devant le comité et ont retiré leur demande de comparaître à 20 heures. Nous avons donc un seul témoin à entendre ce soir.

C'est un privilège et un plaisir de souhaiter la bienvenue à M. Yalden, le commissaire en chef de la Commission canadienne des droits de la personne. Monsieur, je suis sûr que vous savez mieux que moi comment présenter un exposé devant un comité parlementaire.

M. Maxwell Yalden (commissaire en chef, Commission canadienne des droits de la personne): Monsieur le président, si vous me le permettez, je ferai une brève déclaration liminaire, après quoi je serai heureux de répondre à vos questions. Je tiens tout d'abord à vous remercier de m'avoir invité à me présenter devant vous.

Comme chacun sait, des craintes ont été exprimées quant à la possibilité que les modifications proposées à la Loi sur l'assurance-chômage aient des conséquences injustes pour certains groupes particulièrement vulnérables aux atteintes aux droits de la personne. Si vous le permettez, j'aimerais examiner avec vous ces craintes et expliquer brièvement comment on pourrait, selon la Commission, réduire les risques au minimum.

L'un des éléments fondamentaux du projet de loi C-113 consiste à priver de leur droit aux prestations d'assurance-chômage les personnes qui quittent leur emploi sans «justification». Le régime, la plupart des gens en conviendraient sans doute, n'a pas pour but le versement de prestations aux personnes qui choisissent de quitter sans raison. Les questions-clés qui se posent, du point de vue des droits de la personne, sont en fait d'une nature différente. Les voici: Premièrement, parmi les «justifications» énumérées dans la loi, y en a-t-il qui semblent pouvoir produire des résultats susceptibles de porter préjudice à la situation de certains groupes, comme les femmes, les minorités raciales et les personnes ayant des déficiences? Deuxièmement, quelle est la nature de ce préjudice? Troisièmement, de quelle façon les raisons fondées sur une «justification» seront-elles appréciées et à quels préjudices ce processus risque-t-il de donner lieu? Je vais maintenant tenter de répondre successivement à ces questions.

Five reasons are listed in the Act as it now stands as providing possible "just cause" for quitting a job without loss of UI benefits. As you know, these reasons include situations where there is sexual or other harassment, or where there is discrimination prohibited by the Canadian Human Rights Act.

The current regime also allows UI officers the discretion to impose a limited disqualification of from seven to twelve weeks where they are not convinced that the claimant's reasons for quitting meet established criteria.

[Texte]

Selon les modifications proposées, plusieurs autres motifs seraient ajoutés à la loi. Il n'est pas nécessaire de les énumérer car vous les connaissez tous. Ils recourent d'ailleurs dans une large mesure les situations déjà visées par la loi.

Le nouveau régime aurait aussi pour effet de retirer aux fonctionnaires le pouvoir discrétionnaire de retarder le versement de prestations. Certains prestataires risquent ainsi de se trouver devant l'alternative entre l'acceptation totale de leur justification et l'exclusion pure et simple du bénéfice des prestations.

Parmi les justifications figurant déjà dans la loi, plusieurs sont susceptibles, d'après nous, de se traduire sans qu'on l'ait voulu par des résultats discriminatoires, selon l'attitude du prestataire et la sensibilité avec laquelle les règles sont appliquées.

• 1910

Les membres du Comité comprendront bien que si je prends le harcèlement sexuel à titre d'exemple, je ne le fais que pour illustrer mes propos. Il existe toute une gamme d'autres situations, touchant entre autres les personnes handicapées ou les minorités raciales, dans lesquelles les employés peuvent à juste titre se sentir découragés de prendre d'autres mesures et se trouver ainsi forcés dans les faits de quitter leur place.

La personne qui est victime de harcèlement se trouve par définition dans une situation difficile. Le harcèlement est souvent un abus de pouvoir par lequel on profite délibérément de la vulnérabilité de la victime et du fait qu'elle ne souhaite pas attirer l'attention sur ce qui est en train de se passer.

Si j'insiste sur ce point, c'est qu'un élément essentiel des dispositions du projet de loi C-113 relatives aux justifications consiste dans l'obligation, au moins implicite, pour les prestataires d'être en mesure de convaincre le fonctionnaire de l'assurance-chômage qu'il y a bel et bien eu harcèlement et que la décision de démissionner était raisonnable, compte tenu des autres solutions envisageables.

Les risques de préjudice tiennent à plusieurs choses. L'employée, en premier lieu, n'a pas de travail. Avant de quitter son emploi, elle a peut-être déjà fait plusieurs efforts plus ou moins inutiles pour tenter de se soustraire au harcèlement dont elle était l'objet. Mais c'est néanmoins à la victime présumée qu'il incombe de démontrer que sa démission constituait essentiellement la seule solution raisonnable.

Cette possibilité de préjudice existe déjà dans le régime en vigueur. Ce dont il nous faut discuter ici, c'est la question de savoir si le préjudice lié à ces situations peut être aggravé ou atténué par les modifications aux règles touchant l'assurance-chômage.

From the perspective of the Canadian Human Rights Commission, the process whereby a UI officer determines whether the claim of a "voluntary quitter" is legitimate is the key to either amplifying or reducing the dangers inherent in the system.

In the case of a claimant who alleges sexual harassment, for example, this could be tantamount to a miniature human rights investigation that is intrinsically unpleasant and could last for some time. This could face women with two almost equally difficult choices: to stay and fight the harassment in the workplace or to quit their job and have to fight it retroactively. The consequence could be to encourage victims to submit to a poisonous work environment rather than face that alternative.

[Traduction]

Under the proposed amendments, a number of additional reasons would be included in the Act as valid reasons for quitting. I need not list them here, as you are familiar with all of them. But they cover much the same territory as those already listed.

Another feature of the revised regime is the removal of UI officers' discretion to delay benefits. This may end up facing potential claimants with the choice between complete vindication or total disqualification if they are unable to show just cause.

Among the "just cause" reasons already included in the Act, there are several that may well lend themselves to unintended but nonetheless discriminatory results, depending on the attitude of the claimant and the sensitivity with which the rules are administered.

Members will understand that I take the "just cause" of sexual harassment as representative, and that it is only an illustration. There is a range of other situations, involving for example the disabled or racial minorities, in which employees may with good reason feel discouraged from taking alternative action and thus be essentially forced to quit.

Someone who is being harassed finds herself or himself by definition in an invidious situation. Not infrequently such harassment involves both an abuse of authority and deliberate taking advantage of the victim's vulnerability and unwillingness to draw attention to what is going on.

I point this out because a crucial ingredient of the just cause provisions in Bill C-113 is the implicit requirement that claimants be able to satisfy the UI benefits officer that there was harassment and that the decision to quit was reasonable given the alternatives.

The potential for prejudice stems from several things. The employee is now without a job. She may already have suffered through several more or less unavailing efforts to extricate herself from the harassment, short of quitting. But nevertheless the onus falls on the alleged victim to show that quitting was, essentially, the only reasonable alternative.

Now this potential prejudice is already present in the existing scheme. What we are here to discuss is how the prejudice that is inherent in those situations could be either amplified or reduced by changes to the UI rules.

Du point de vue des droits de la personne, l'aggravation ou l'atténuation des risques inhérents au système dépend des règles suivant lesquelles le fonctionnaire de l'assurance-chômage statue sur la légitimité d'une demande présentée par une personne ayant volontairement quitté son emploi.

Dans le cas d'une personne qui se prétend victime de harcèlement sexuel, ce processus pourrait équivaloir à une mini-enquête sur les droits de la personne, procédure par essence désagréable et susceptible d'être assez longue. Les femmes risquent ainsi de se trouver devant l'obligation de choisir entre deux solutions presque aussi déplaisantes l'une que l'autre: ne pas quitter leur poste et lutter contre le harcèlement, ou bien démissionner, pour mener le combat après coup. Si bien que les

[Text]

That effect could thus be, however indirectly or unintentional, to condone discriminatory behaviour.

Now, if those are the problems, Mr. Chairman, or some of them, what can we do about them? Very briefly, given what we know from our own experience about the problems facing people who are harassed or discriminated against in the workplace, we believe any revisions to the system should satisfy a number of key conditions.

The first condition is that all UI officers be specifically trained to understand how it may come about that a person quits a job, not because there is no alternative, but because she or sometimes he finds the personal cost of that alternative too high.

Second, insofar as the UI officer is compelled to verify a former employee's claim of just cause, we suggest the investigation must be as expeditious as possible in order not to delay the benefit. The investigation should so far as possible—and we believe this is a key point—be restricted to determining not whether there has been harassment or discrimination, but whether the claimant has taken action based on his or her perception of harassment. This could involve a formal action, for example a grievance or a complaint to our commission, or it could involve less formal actions of various sorts, which could be covered in guidelines.

• 1915

Having regard to the particular circumstances in which victims of harassment or discrimination typically find themselves, UI officers should be clearly instructed to give the claimant, on this issue I've just described, the benefit of the doubt.

There is one general point I would make in conclusion, if I may. I am sorry to say that it cannot be assumed the mere existence of internal procedures for investigating and correcting human rights related grievances is any genuine guarantee that employees will find those measures to be truly and actively available to them. For that reason, I would suggest finally that whatever system is put in place to deal with the situations I've been describing should include first some means of recording and categorizing the number and nature of voluntary quit claims, especially where harassment has been in question, and how they have been disposed of, and second, the provision of some form of overseeing body, which will periodically verify those data and report on how successfully the regime is dealing with so-called just cause claimants.

Thank you again, Mr. Chairman, for inviting me to voice our concerns. I will be very happy to try to respond to any questions or observations members of the committee may have.

[Translation]

victimes seront vraisemblablement incitées à subir un climat de travail empoisonné pour ne pas avoir à se retrouver devant cette alternative. On pourrait ainsi en arriver, même indirectement et sans l'avoir voulu, à la situation où on l'on ferme les yeux sur des comportements discriminatoires.

Or, monsieur le président, si telle est la façon dont les problèmes se posent, ou certains d'entre eux, quelles solutions sont envisageables? Notre expérience nous a permis de mieux connaître les difficultés auxquelles font face les victimes de harcèlement ou de discrimination au travail, ce qui nous amène à la conclusion que toute réforme du régime doit répondre à un certain nombre de conditions fondamentales.

La première: tous les fonctionnaires de l'assurance-chômage doivent recevoir une formation spécifique qui puisse leur permettre de comprendre comment une personne peut en arriver à quitter son emploi, non pas parce qu'il n'existe aucune autre solution, mais parce qu'elle juge trop élevé le coût personnel de ces autres solutions.

La deuxième: dans la mesure où les fonctionnaires de l'assurance-chômage sont tenus de vérifier le bien-fondé de la «justification» invoquée par une personne ayant quitté son emploi, la commission suggère que l'enquête soit aussi rapide que possible, de façon à ne pas retarder le versement des prestations; que l'enquête, dans la mesure du possible—et c'est selon nous un point clé—consiste uniquement à déterminer, non pas s'il y a eu harcèlement ou discrimination, mais si le prestataire a réagi au harcèlement dont il avait le sentiment d'être l'objet. Il peut prendre soit une mesure formelle, comme le dépôt d'un grief, ou d'une plainte devant la commission, soit une mesure prévue dans les lignes directrices.

Étant donné la situation très particulière dans laquelle se trouvent habituellement les victimes de harcèlement ou de discrimination, les fonctionnaires de l'assurance-chômage devraient recevoir des directives claires, dans le cas que je viens de décrire, d'accorder aux prestataires le bénéfice du doute.

Il y a encore un ou deux points d'ordre général que j'aimerais aborder, en guise de conclusion, si vous me le permettez. On ne saurait présumer—j'ai le regret de le dire—que la simple existence de mécanismes internes permettant de faire enquête sur les plaintes touchant les droits de la personne et de remédier à la situation garantit de quelque façon que les employés considéreront ces mécanismes comme véritablement utiles dans la pratique. Pour cette raison, j'aimerais dire pour terminer que le système mis en place à l'égard des situations dont je viens de parler, quel qu'il soit, devrait être doté, premièrement, de mécanismes permettant d'enregistrer le nombre et le type de demandes de prestations liées à un départ volontaire, surtout lorsqu'il s'agit de harcèlement, ainsi que la façon dont elles sont tranchées; et, deuxièmement, d'un organisme de surveillance qui vérifiera périodiquement les résultats du nouveau régime à l'égard des prestataires invoquant une «justification», et qui rendra compte à ce sujet.

Je vous remercie encore une fois de m'avoir invité à vous faire part du point de vue de la Commission. C'est avec le plus grand plaisir que j'essaierai de répondre à vos questions et à vos commentaires.

[Texte]

The Chairman: Thank you, Mr. Yalden. Before you do that, could I ask you please to introduce the gentleman who's accompanying you?

Mr. Yalden: I'm very sorry, yes, that's an oversight. John, excuse me. This is Mr. John Hacker, who is the Secretary General of the Canadian Human Rights Commission.

The Chairman: Mr. Hacker, I might very well be the only person who didn't know you, and I welcome you as well.

Mr. John Hacker (Secretary General, Canadian Human Rights Commission): Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: To start our questioning, Mr. Allmand.

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Mr. Yalden, I have some questions to ask that you might not feel you want to answer, so if you don't wish to answer, please simply state so.

At the present time and in the past, throughout the history of the Unemployment Insurance Act there has been a penalty for quitting without just cause. Up until 1990 it was one to six weeks, which was added on to the two-week waiting period. Then, in 1990, with Bill C-21, that penalty was changed to a minimum of seven to a maximum of twelve weeks. That was done in 1990. We asked the officials the other day whether the twelve-week penalty was given very often, and they said rarely under the present regime, which has been in existence for a little over two years. They said the average penalty was between eight and nine weeks.

Now, we've had a lot of evidence about the difficulty of proving just cause and the burden of proof being on the claimant despite the fact that it's listed in the legislation and the jurisprudence has said that harassment, sexual harassment, safety in the workplace, and other things are just causes for quitting a job. Many witnesses have said nevertheless that it's difficult to prove in many instances.

Now, with a penalty of one to six weeks and a penalty of seven to twelve weeks, many claimants, especially with sexual harassment, very often just didn't bother. They were willing to suffer let's say a seven-week or an eight-week penalty knowing that they would sooner or later get their benefits rather than going to the board of referees and to the umpire and this long process, or to your commission. They would just accept the penalty. But now, with this bill, the range of penalties has been taken away and the penalty for all those who quit and are not able to prove just cause—and I emphasize, not able to prove just cause—will be total exclusion, whereas before there was flexibility with the Unemployment Insurance Commission and with the board of referees to vary the penalty depending on whether it was a repeater, a person who was quitting all the time, a first-time quitter, or whatever, or was a grey area. But now there's only one penalty for everybody, and it's a total exclusion. One wonders, to begin with, what that will do, whether that will clog up the appeal process, lead to more appeals, or whatever.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Yalden. Auriez-vous d'abord l'obligeance de nous présenter le collaborateur qui vous accompagne?

M. Yalden: Je suis désolé, c'est un oubli de ma part. Excusez-moi John. Il s'agit de M. John Hacker, qui est le secrétaire général de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le président: Monsieur Hacker, il est possible que je sois la seule personne à ne pas vous connaître, mais je tiens à vous souhaiter la bienvenue.

M. John Hacker (secrétaire général, Commission canadienne des droits de la personne): Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Allmand, c'est à vous.

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Monsieur Yalden, j'ai quelques questions à vous poser auxquelles vous préférerez peut-être ne pas répondre. Si c'est le cas, n'hésitez pas à le dire.

Depuis que la Loi sur l'assurance-chômage existe, les départs sans justification ont toujours été sanctionnés par une pénalité. Jusqu'en 1990, la pénalité était de six semaines à laquelle s'ajoutait une période d'attente de deux semaines. Puis, en 1990, le projet de loi C-21 a modifié la pénalité en imposant un minimum de sept semaines et un maximum de 12. C'était en 1990. L'autre jour, nous avons demandé aux fonctionnaires si cette pénalité de 12 semaines était souvent imposée, et ils nous ont répondu que c'était rare sous le régime actuel qui existe depuis un peu plus de deux ans. Ils nous ont dit que la pénalité moyenne se situait entre huit et neuf semaines.

Les témoignages que nous avons entendus semblent confirmer qu'il est souvent difficile de démontrer la justification de ces départs volontaires et que c'est au plaignant d'en faire la démonstration malgré la liste figurant dans la loi et la jurisprudence qui a établi que le harcèlement, le harcèlement sexuel, la sécurité au travail et d'autres situations sont des motifs valables de départ volontaire. Beaucoup de témoins nous ont dit néanmoins qu'il était difficile d'apporter ces preuves dans de nombreux cas.

Que la pénalité soit de une à six semaines ou de sept à douze semaines, beaucoup de demandeurs, surtout en cas de harcèlement sexuel, renonçaient purement et simplement à se défendre. Ils préféraient perdre sept semaines ou huit semaines sachant que tôt ou tard ils recevraient leurs prestations, plutôt que d'engager une longue procédure devant le Conseil arbitral ou devant votre commission. Ils préféraient accepter la pénalité. Or, dans ce nouveau projet de loi, il n'y a plus de gradation dans la pénalité, car pour tous ceux qui quitteront leur emploi sans pouvoir justifier d'un motif valable—et j'insiste, sans pouvoir justifier d'un motif valable—ce sera l'exclusion totale, alors qu'auparavant il existait une certaine souplesse, la Commission de l'assurance-chômage, le Conseil arbitral, pouvant imposer une pénalité plus ou moins importante en tenant compte de circonstances aggravantes ou atténuantes: premier départ, récidive, situation ambiguë, etc. Désormais il n'y a qu'une pénalité pour tout le monde et c'est l'exclusion totale. On peut déjà commencer par se demander si cela ne congestionnera pas le processus d'appel, si cela n'entraînera pas plus d'appels, par exemple.

[Text]

• 1920

The question I was going to ask, which you didn't comment on—I don't know if you wish to answer it—is what you think of just one inflexible penalty, which is total exclusion, as opposed to a range of penalties? Some people have said they might have understood the government increasing the maximum from 12 weeks, let's say, up to—I don't know—15 weeks, 20 weeks, or even total, if it was a real nasty situation. . . But to take away the range is an excessive move, especially when the average penalty being given since 1990 is only between eight and nine weeks. I'm just wondering whether you wish to comment on the moving from a range of penalties to just an absolute exclusion.

Mr. Yalden: Mr. Chairman, I have no intention of dodging the honourable member's question, and I've never made a practice of hiding behind weaselly bureaucratic answers, so I'll try to answer.

On the matter of flexibility versus one type of penalty, I'm sure the honourable member knows better than I, since you've been examining a number of witnesses, that both systems are used in the western world, western Europe and here. There are countries that have a penalty, which means you don't get it if you don't meet the criteria. There are others that use *x* weeks as a penalty.

I don't know what I can usefully say about that, from the human rights point of view. I would rather attack it from a different perspective. In my view, if there were many women. . . And please allow me, sir, to say once again that when I speak of sex harassment, I want you to think in terms also of the disabled and racial minorities, who can be harassed in a similar way, but I don't want to have to say that each time I refer to sex harassment, and that has been the major focus, I think, in the press and for a number of the lobby groups. But the others are very important issues as well, racial harassment and harassment of the disabled.

What I want to say is that if there have been many women who in the past have gone without their rights because it was easier to accept a six-week or seven-week or whatever penalty than it was to assert the truth that they were harassed sexually in the workplace, then I think there are some far more serious issues at play here than one perhaps suspects. In my view, this should not happen, and I think that the standards—

Mr. Allmand: That was the testimony, Mr. Yalden, before us.

Mr. Yalden: I realize this testimony is made. I have not personally seen a case like that. We've not had a case like that in our commission. But I realize people have said that, and I'm not suggesting that whoever made those statements was doing anything else but reporting the experience of people they know.

What I'm saying is I think it's a more than unfortunate kind of phenomenon that we should have a system in which, if a woman has been or perceives herself to have been harassed. . . There ought to be a way of determining that. In my statement I was trying to say that we should not be as much interested in the final determination, whether the person was harassed or not, as we should be in determining that she had good reason to believe she was.

[Translation]

Je ne sais si vous voudrez répondre à ma question car vous ne l'avez pas abordée dans votre exposé, mais quelle est votre opinion sur l'adoption d'une pénalité inflexible, l'exclusion totale, par opposition à un éventail de pénalités? D'aucuns disent qu'ils auraient pu comprendre que le gouvernement fasse passer le maximum à 12 semaines, voire même, pourquoi pas, 15 semaines, 20 semaines ou même à l'exclusion définitive si les circonstances le justifient. . . Mais supprimer cette possibilité de pénalités différentes est excessif, surtout quand on sait que la pénalité moyenne imposée depuis 1990 oscille entre huit et neuf semaines. Êtes-vous prêt à nous dire ce que vous pensez de ce passage d'une échelle de pénalités à l'exclusion pure et simple.

M. Yalden: Monsieur le président, je n'ai nullement l'intention d'esquiver la question de l'honorable député, et je n'ai jamais eu pour habitude de me cacher derrière des faux-fuyants bureaucratiques. J'essaierai donc de vous répondre.

Vous devez savoir mieux que moi puisque vous avez entendu un certain nombre de témoins, que dans le monde occidental, en Europe de l'Ouest et ici, les deux systèmes, l'échelle de sanctions ou l'exclusion pure et simple, sont utilisés. Dans certains pays, si des conditions ne sont pas remplies, la sanction est unique, pas de prestations. Dans d'autres, c'est, pas de prestations pendant un certain nombre de semaines.

Je ne vois pas ce que je pourrais dire d'utile à ce sujet du point de vue des droits de la personne. Je préférerais l'aborder sous un angle différent. À mon avis, s'il y avait beaucoup de femmes. . . Permettez-moi encore une fois, monsieur, de répéter que lorsque je parle de harcèlement sexuel, sachez que j'englobe aussi les personnes handicapées et les minorités raciales qui peuvent être les victimes de harcèlement d'une manière analogue et je ne veux pas avoir à le répéter chaque fois que je parle de harcèlement sexuel, qui est le cas le plus souvent cité, je crois, dans la presse et par un certain nombre de groupes de pression. Il n'en reste pas moins que les questions de harcèlement racial et de harcèlement dont sont victimes les personnes handicapées sont tout aussi importantes.

Si cela est vrai que des femmes ont renoncé à leurs droits parce qu'il était plus facile d'accepter une pénalité de six ou sept semaines que de faire la démonstration du harcèlement sexuel au travail dont elles étaient les victimes, alors à mon avis, il y a en jeu des questions qui sont beaucoup plus sérieuses qu'on ne le soupçonne peut-être. À mon avis, cela ne devrait pas être, et je crois que les normes. . .

M. Allmand: Ce sont les témoignages que nous avons entendus, monsieur Yalden.

M. Yalden: Je comprends. Personnellement, je n'ai pas vu de cas de ce genre. La commission n'a jamais été sollicitée pour des cas de ce genre. Je comprends qu'il s'agit de témoignages et je ne doute pas un instant que ceux qui ont fait ces déclarations n'ont rien fait d'autre que rapporter des expériences vécues.

Je dis simplement qu'il est malheureux qu'en cas de harcèlement sexuel réel ou perçu, notre système ne permette pas à une femme. . . Il devrait y avoir un moyen de le déterminer. J'estime, comme j'essayais de le dire tout à l'heure, que ce n'est pas tant la démonstration du harcèlement qui devrait compter le plus, mais celle du sentiment de harcèlement.

[Texte]

Now this may sound like a highfalutin kind of distinction, but I don't think it is. As those of you who are lawyers will know, when there's a criminal charge it has to be proved beyond a reasonable doubt. In our business, in human rights, you have to be able to show that on the balance of probability there was a case of harassment, and that is what we do when we have a case against a company or against an individual. The woman bringing the complaint must show that on the basis of probability, all things considered, she was harassed.

• 1925

I'm suggesting a lesser standard of proof, whereby it would be sufficient to show that she had taken action of some sort. It could be a formal action, or it could be much less than a formal action, to indicate that in her mind the situation was one of harassment. Therefore, she had just cause to quit whether or not in the long run it would be proven.

I think the latter would be asking too much of many women. I agree with that. However, I don't think it's asking too much that she should have perceived she was being harassed and should have tried to do something about it. Or if she didn't do something about it in the workplace, she should show to the agent dealing with it that there were reasons why she didn't. It might be that the employer quite obviously was not going to back her up or that it was clear that with the situation she was in she would never get anywhere.

It's a lesser standard of proof, and in my mind that's the important point when comparing the question, on which I have to say in the end that I'm not competent to comment. That is, whether it should be one to six weeks or seven to twelve weeks or a permanent one-shot disqualification.

Mr. Allmand: The National Association of Women and the Law and two or three groups with the National Action Committee on the Status of Women were here this morning. They say there is quite a large volume of sexual harassment and other types of harassment but women would rather just quit a job in the hope of getting another job in short order or suffer the six or seven weeks' penalty rather than take a stand on it. They said they regretted that, but that was in fact the case. They just go away and don't bother contesting when the penalty is of that nature. The other reason why they wouldn't contest is that they felt if they got a reputation of contesting these kinds of things and accusing employers or bosses of sexual harassment then it got around and it would make it even more difficult for them to get the second or the third job.

I know people take sexual harassment cases before your commission. I'm just wondering if they are a small percentage of what really takes place and there's no way of finding that out. According to these women who work with women claimants, of those who really contest an unemployment insurance matter under the present law and quit with just cause, very few of them bother contesting, but they think more will with the massive penalty.

[Traduction]

Vous pouvez trouver la distinction bien mince, mais elle existe. Les juristes ici présents savent que pour inculper, il faut démontrer l'absence de tout doute raisonnable. Dans notre domaine, dans le domaine des droits de la personne, il faut pouvoir démontrer que la balance des probabilités penche dans le sens du harcèlement et c'est ce que nous faisons chaque fois que nous avons un dossier contre une compagnie ou contre un particulier. La plaignante doit faire la démonstration sur la base des probabilités, toute chose étant considérée, qu'elle est la victime de harcèlement.

Je suggère un degré moindre de preuve en vertu duquel il serait suffisant de démontrer une réaction—soit une mesure formelle prise par la victime, soit une action moins formelle, indiquant cette perception de harcèlement. Son départ serait alors justifié, que le harcèlement finisse ou non par être démontré.

Je crois qu'autrement, ce serait trop demander à beaucoup de femmes. Je suis d'accord avec vous. Cependant, je ne pense pas qu'il soit exagéré d'attendre d'elles que dans de tels cas, elles essayent de faire quelque chose ou qu'elles donnent à l'agent chargé du dossier les raisons pour lesquelles elles y ont renoncé. Il est possible que de toute évidence son employeur ne l'aurait jamais appuyée ou que compte tenu de la situation, elle n'aurait jamais pu réussir dans sa démarche.

C'est un degré moindre de preuve et à mon avis, c'est le point important quand on compare les mérites respectifs de ces pénalités de six ou sept à 12 semaines et l'exclusion permanente. Je m'empresse d'ajouter que je ne suis pas d'ailleurs expert en la matière.

M. Allmand: Nous avons entendu ce matin les représentantes de l'Association nationale de la femme et du droit et de deux ou trois groupes appartenant au Comité canadien d'action sur le statut de la femme. Elles nous ont dit que les cas de harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement étaient relativement nombreux mais que les femmes préféreraient simplement quitter leur emploi dans l'espoir d'en trouver un autre rapidement ou subir la pénalité de six ou sept semaines plutôt que de se défendre. Elles nous ont dit qu'elles le regrettaient mais que c'était ainsi. Elles préféreraient partir sans se battre quand la pénalité n'est pas plus grave. Elles préfèrent aussi ne pas se battre par crainte d'avoir la réputation d'accuser leur employeur ou leur patron de harcèlement sexuel, que cela se sache et qu'il leur devienne de plus en plus difficile de trouver un autre emploi.

Je sais que votre commission est saisie d'affaires de harcèlement sexuel. N'est-ce qu'un petit pourcentage de la réalité et est-il impossible de la savoir? Selon ces témoins, très peu de femmes qui quittent actuellement leur emploi pour des raisons justifiées sont prêtes à se battre pour le démontrer, et ces témoins pensent également qu'il y en aura plus à cause de cette nouvelle pénalité.

[Text]

I'm just wondering whether it's also your experience that many women would rather just quit and go away when they have a sexual harassment situation in the workplace and not even bother going to your commission or the Unemployment Insurance Commission. They'd just forget about it, look for another job and say that was a bad experience.

Mr. Yalden: We assume that the complaints we receive are in no way representative of the total number of women who have been harassed in the workplace. We're not able to prove that but we have a reasonable suspicion on the basis of opinion polls and other tests that have been made that the number of complaints we get is only a fraction of the women who are harassed.

Interestingly enough, the number of harassment complaints we've had in the last year has gone up quite considerably. We attribute that in part to the publicity surrounding some events with which you'll be familiar in the United States. There's also the feeling that more women have that they should get out and do something about it and not allow this kind of thing to go on. They feel you shouldn't just sort of walk away and say it was a bad experience and so on.

However, I would perfectly well understand any woman who did walk away. It's in the nature of the thing. It's not going to be a pleasant experience to bring a harassment charge.

What I'm saying about the unemployment insurance situation, Mr. Chairman, is I think somewhat different from that of the human rights type of experience, let alone the criminal justice system, where after all certain types of harassment are a crime. It's a criminal offence, and a woman finds herself in court testifying, which is even worse, obviously.

• 1930

Our system, because it carries certain penalties with it, either against the individual harasser or against the company or both, does require some standard of proof, and it is the balance of probability. If this problem exists—and I have no reason to doubt what the National Action Committee on the Status of Women and the National Association of Women and the Law say—then we should be trying to change that system of adjudicating within the UI scheme of things. We should change the judgments that are made by these UI agents and the whole business of a referee and an umpire and all the rest of it in such a way that women would feel more comfortable and more at ease in bringing forth this kind of reason.

I don't use the word "charge", you'll notice. She could come forward to a person—who I would hope, as we are given assurance at least, would be herself a woman—in such a way that she could confidentially tell her story of why she left. That story could be checked out quickly and fairly and we could get on with it.

As I proposed at the end of my comments, we should have some way of collecting the data—that I'm sure you all agree we don't have—and some kind of independent review of how this type of case is being dealt with and whether we can meet the legitimate concerns of the NAC and Women and the Law and other advocacy groups. This is the way I would go at it.

[Translation]

Avez-vous également constaté que beaucoup de femmes préféreraient simplement quitter leur emploi en cas de harcèlement sexuel et renoncer à leurs droits devant votre commission ou devant la commission de l'assurance chômage. Elles préfèrent oublier, chercher un autre emploi et classer l'affaire comme une mauvaise expérience.

M. Yalden: Nous supposons que les plaintes que nous recevons ne sont en aucune manière représentatives de nombre total de femmes qui sont victimes de harcèlement en milieu de travail. Nous ne pouvons le prouver mais sur la base de certains sondages d'opinion et de certaines enquêtes, nous nous doutons que le nombre de plaintes que nous recevons ne représentent qu'une fraction du nombre de femmes qui sont victimes de harcèlement.

Il est cependant assez intéressant de noter que le nombre de plaintes pour harcèlement que nous avons reçues cette année a considérablement augmenté. Nous attribuons cela en partie à la publicité faite à certains événements que vous n'ignorez pas aux États-Unis. Il y a aussi le fait que de plus en plus de femmes s'insurgent contre la loi du silence et qu'il ne faut plus laisser faire. Elles estiment qu'il ne leur faut plus se contenter d'inscrire cela au compte des mauvaises expériences.

Cependant, je comprends parfaitement l'attitude de la femme qui préfère s'en aller. C'est dans la nature de la chose. Une accusation de harcèlement n'est pas une expérience agréable.

Je crois, monsieur le président, que la situation de l'assurance-chômage est un peu différente de celle des droits de la personne, sans parler de la justice qui après tout considère certaines formes de harcèlement comme un crime. Il y a délit et la femme se retrouve devant un tribunal pour témoigner, ce qui, de toute évidence, est encore pire.

Comme notre système prévoit certaines pénalités infligées soit au coupable, soit à la compagnie ou aux deux, il requiert certaines preuves mesurées à l'aune des probabilités. Si ce problème existe—et je n'ai aucune raison de douter de la parole du Comité canadien d'action sur le statut de la femme et de l'Association nationale de la femme et du droit—il faudrait dans ce cas essayer de modifier la méthode de règlement des demandes du régime d'assurance-chômage. Il faudrait modifier la manière de juger des agents de l'assurance-chômage, des conseils arbitraux ou autres, etc, de sorte que les femmes se sentent plus à l'aise et hésitent moins à invoquer ce genre de raison.

Vous remarquerez que j'évite de parler de «accusation». Elle pourrait s'adresser à quelqu'un—qui je l'espère, et des assurances nous ont été données, serait elle-même une femme—dans de telles conditions qu'elle se sentirait à l'aise pour lui raconter son histoire. Cette histoire pourrait être vérifiée rapidement et objectivement et le problème serait vite réglé.

Comme je le propose à la fin de mon exposé, il faudrait créer une sorte de banque de données—vous conviendrez tous avec moi qu'une telle banque n'existe pas—et une sorte d'organisme indépendant qui superviserait les résultats et veillerait à ce que les craintes légitimes du Comité canadien d'action, de l'association de la femme et du droit et d'autres groupes de ce genre soient dissipées. C'est ainsi que je procéderaais.

[Texte]

The Chairman: Thank you. May we move on to Mr. Samson?

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): I would like to thank Mr. Yalden and Mr. Hucker for taking time out of their very busy schedules to appear before this committee to help us with this very difficult portion of this legislation.

Mr. Yalden, I share very strongly some of your concerns with regard to how people are treated and to ensure that people are treated fairly. You indicated that we should have some form of accumulating data to establish the reasons why people are leaving their employment. Then, based on that information and those statistics, we could then establish what kinds of changes could be introduced.

I don't want to put words in your mouth, and I'm sure you won't allow me to. Do you mean that perhaps we should reconsider this portion of this bill at this time and withdraw it in order to establish that data so that we can therefore make a clearer definition of the situations?

I'll just tell you why I'm asking you that. We've heard from the commission officials that in 1990 they had 190,000 cases where people left their employment without just cause. However, when we asked them to tell us what the categories were in which they left, they couldn't tell us that.

Do you think it's fair and right for us to continue with this legislation at this time without knowing those kinds of statistics?

Mr. Yalden: Mr. Chairman, that is, as they say, a very broad question.

That is not what I said, Mr. Chairman. What I was doing, I think, was making a suggestion to the committee. If the committee accepted that suggestion it might wish to recommend it by adding it to the amendments that have been put forward by the government. You might also wish to retain that for the future.

It's not for me to say that the bill should be withdrawn because certain statistics don't exist. I'm surprised they don't exist, I may say, because of the some 190,000 that the honourable member spoke about. These are people who were disqualified because they quit without "just cause". In each and every case, presumably, the UI officer who made that decision knew what the failure to produce just cause was all about. In other words, if somebody came and said I quit because I was harassed, or I quit because the boss was tough on me or whatever, they must have a count someplace. Why they don't have the data is a mystery to me. However, I don't think that's a reason for either proceeding with or not proceeding with the bill. I think the members of this committee and the members of the House and the Senate will want to decide on this issue for reasons other than that.

● 1935

All I'm saying is that we should have those data, and if of the 190,000 there turn out to be 20,000 who allege that they left because of sexual harassment, then we should have some kind of a review mechanism in the cases presumably where that allegation was rejected and when the person did not, as a result, get the UI entitlement.

[Traduction]

Le président: Merci. Pouvons-nous passer à M. Samson?

M. Samson (Timmins—Chapleau): J'aimerais remercier M. Yalden et M. Hucker d'avoir trouvé une place dans leur emploi du temps chargé pour comparaître devant notre comité et nous aider dans l'examen de cette partie délicate de la loi.

Monsieur Yalden, je partage tout à fait certains de vos sentiments quant à la manière dont les gens sont traités et à la nécessité de les traiter de manière objective. Vous proposez l'établissement d'une sorte de banque de données sur les raisons poussant les gens à quitter leur emploi. Nous pourrions alors, sur la base de ces renseignements et de ces statistiques, déterminer les changements utiles à la loi.

Je ne veux vous prêter des propos que vous n'avez pas tenus et je suis sûr que vous ne me laisserez pas faire. Proposez-vous que nous réservions pour le moment cette partie du projet de loi jusqu'à ce que nous ayons établi cette banque et que nous puissions mieux juger de la situation?

Permettez-moi de vous exposer la raison pour laquelle je vous pose cette question. Les fonctionnaires de la commission nous ont dit qu'en 1990, il y avait eu 190 000 cas de personnes ayant quitté leur emploi sans raison valable. Toutefois, quand nous leur avons demandé à quelles catégories appartenaient ces personnes, ils n'ont pas pu nous le dire.

Pensez-vous qu'il soit juste que nous continuions à envisager cette loi sans connaître ce genre de statistiques?

M. Yalden: Monsieur le président, comme disait l'autre, c'est une vaste question.

Ce n'est pas ce que j'ai dit, monsieur le président. Je crois que c'était une simple suggestion que je vous faisais. Si votre comité acceptait cette suggestion, il pourrait souhaiter la transformer en recommandation en l'ajoutant aux amendements proposés par le gouvernement. Vous pourriez aussi souhaiter la réserver pour une autre fois.

Il ne me revient pas de dire que ce projet de loi devrait être retiré parce que certaines statistiques sont inexistantes. Je suis surpris de leur inexistence, dois-je dire, à cause de ce chiffre de 190 000 avancé par l'honorable député. Il s'agit de gens qui ont été exclus parce qu'ils avaient quitté leur emploi sans «justification». Dans chaque cas je suppose que l'agent de la commission chargé de prendre cette décision savait ce que cette absence de justification entraînait. En d'autres termes, si quelqu'un venait lui dire: j'ai quitté mon emploi parce j'ai été victime de harcèlement, ou je l'ai quitté parce que le patron était toujours sur mon dos, etc., ça doit bien être inscrit quelque part. Qu'il n'ait pas ce genre de renseignements me semble bizarre. Cependant, je ne pense pas que l'on puisse justifier par cela la poursuite de l'étude de ce projet de loi ou son abandon. Je crois que les membres de ce comité et que les députés et les sénateurs voudront se prononcer sur cette question pour d'autres raisons que celle-là.

Je dis simplement que nous devrions avoir ces données, et si sur ces 190 000 personnes, il s'avère que 20 000 ont donné comme raison de leur départ le harcèlement sexuel, il faudrait qu'un mécanisme permette d'examiner dans quels cas la demande de prestations a été rejetée et dans quels cas elle a été acceptée.

[Text]

I assume that if it was accepted as a defence or a justification, then there's no problem. However, in those areas where the UI agent questioned that situation, I would feel more comfortable and I would hope that the fears and concerns and organizations like the National Action Committee would be somewhat attenuated if we had some way of reviewing those decisions by an unbiased group of some sort.

This, by the way, could be an existing organization. It could be the Public Service Staff Relations Board, it could be our commission, or it could be any one of a number of organizations. I am not, repeat not, suggesting the creation of a new body with more bureaucrats that will end up costing more money than we say. That's not what I'm suggesting. There are plenty of existing bodies that are in a position to do independent reviews of that kind.

Mr. Samson: Thank you. Mr. Yalden, I'm interested in the Human Rights Tribunal and its decisions when they're hearing cases on sexual harassment. I recognize, as you do, that there are many other areas of harassment other than sexual harassment. However, I think it's important to zero in on this simply because of one of the clauses in the legislation. I'm quoting clause 23:

Section 76 of the said act is amended by adding thereto the following subsection:

(6) The Commission may, with the approval of the Governor in Council, make regulations

authorizing the chairperson of a board of referees to exclude from a hearing before the board any claimant or employer, or any representative thereof, or any person who is or may be a witness at the hearing, when oral evidence concerning a circumstance of sexual or other harassment mentioned in paragraph 28(4)(a) is being given;

I would like to ask you, Mr. Yalden, if you think a person's rights are being violated by giving the chairperson the authority to exclude them without having the claimant's request to do so.

Mr. Yalden: Might I just comment on the preambular comment you made about our tribunals just for sake of clarity for other members of the committee? Human rights tribunals operate as a sort of a mini-court, and they are public, period. This is as a court is, and this includes sexual harassment cases. There may be certain circumstances in which the president of a tribunal could bar the press from certain types of hearings, but it's certainly not a common event.

As to your question on clause 23, I have to confess that I was puzzled by that. I thought when I looked at it that the intention was to protect the claimant—I assume it's a woman naturally—from an abusive situation. However, I have to say that when I read it now I'm left very puzzled by it: "exclude from a hearing before the board any claimant or employer, or any representative thereof".

I was looking at the text of the amendments before I came over here so that I might be reasonably informed. I asked whether any of our people knew what that meant and whether any of the officials who have appeared before you had said what that meant. However, they weren't able to enlighten me on it. I guess the answer must be no, or you'd have an indication of why the thing was worded in that way.

[Translation]

Je suppose que si ce motif a été considéré comme justifié, il n'y a pas de problème. Cependant, dans des cas contestés par les fonctionnaires de l'assurance-chômage, je serais plus à l'aise et j'espère que les craintes d'organisations telles que le Comité canadien d'action seraient quelque peu dissipées si nous avions le moyen de faire examiner ces décisions par un organisme indépendant.

Ce pourrait d'ailleurs être un organisme qui existe déjà. Ce pourrait être la Commission des relations de travail dans la fonction publique, notre commission ou un autre organisme. Je le répète, je ne suggère pas la création d'un nouvel organisme composé de bureaucrates qui finira par nous coûter plus que nous ne le savons. Ce n'est pas ce que je suggère. Il ne manque pas d'organismes qui sont en mesure de procéder à des examens indépendants de ce genre.

M. Samson: Merci. Monsieur Yalden, les décisions du Tribunal des droits de la personne concernant les affaires de harcèlement sexuel m'intéressent. J'admets, comme vous, qu'il y a beaucoup d'autres formes de harcèlement que le harcèlement sexuel. Cependant, je crois qu'il est important de le prendre comme exemple simplement à cause d'un des articles de la loi. Je le cite, c'est l'article 23:

L'article 76 de la même loi est modifié par l'adjonction de ce qui suit:

(6) Avec l'approbation du gouverneur en conseil, la Commission peut, par règlement:

donner au président d'un conseil arbitral le pouvoir d'empêcher soit le prestataire ou l'employeur, soit leur représentant, soit un témoin ou toute personne susceptible de témoigner, d'assister à une audience du conseil, pendant tout témoignage sur un cas de harcèlement de nature sexuelle ou autre mentionné à l'alinéa 28(4)a);

Monsieur Yalden, donner au président le pouvoir d'empêcher toutes ces personnes d'assister à l'audience sans que le prestataire l'ait demandé porte-t-il atteinte à ses droits?

M. Yalden: Pourrais-je commencer par faire un commentaire au sujet de votre préambule sur nos tribunaux afin de dissiper tout malentendu? Les tribunaux des droits de la personne fonctionnent comme des mini-tribunaux et leurs audiences sont publiques, un point c'est tout. C'est comme dans les tribunaux et cela inclut les affaires de harcèlement sexuel. Il peut arriver que dans certaines circonstances le président du tribunal interdise la présence de la presse pendant certaines audiences, mais ce n'est pas du tout pratique courante.

Pour ce qui est de votre question au sujet de l'article 23, je dois avouer que je me suis posé des questions. A première vue, j'ai pensé que l'intention était de protéger le prestataire—je suppose naturellement que c'est une femme—contre toute situation embarrassante. Cependant, je dois dire qu'à la deuxième lecture, je ne suis plus du tout sûr: «d'empêcher soit le prestataire ou l'employeur, soit leur représentant. . . d'assister à une audience du conseil».

J'ai lu le texte des amendements avant de venir pour être pris le moins possible au dépourvu. J'ai demandé à mes collaborateurs s'ils comprenaient ce que cela voulait dire et si les fonctionnaires qui étaient venus témoigner devant vous vous avaient expliqué ce que cela voulait dire. Personne n'a pu m'éclairer. Il faut que la réponse soit négative, je suppose, ou on vous aurait expliqué la raison de ce libellé.

[Texte]

[Traduction]

• 1940

Mr. Chairman, if the intention is to prevent a claimant from being placed in a difficult and stressful situation, then surely it would be possible to recommend to the people drafting this that they reword it in such a way as to make that intention clear, and avoid the problem Mr. Samson rightly raises.

Mr. Samson: Mr. Yalden, one of the reasons raised by them was to protect the claimant and to ensure that integrity was preserved and so on. That was the intent of the legislation. But as you rightly pointed out, it's certainly not written that way.

One of the other things that comes up in all of this is that if we're going to protect the employee from, say, being put on the blacklist for other employers, what purpose would it serve for an employer to get a copy of the transcript for that hearing? If we're doing this to protect the claimant, if we're doing this perhaps to protect the witnesses who would come forward and testify, perhaps employees who are working for the same employer, what purpose would it serve if the employer gets the transcript?

In your opinion, why would the employer have entitlement to the transcripts if you're going to have these things in camera?

Mr. Yalden: This is more than speculative on my part.

By the way, either the claimant or the employer could have a transcript.

Mr. Samson: Yes, you're right.

Mr. Yalden: That's according to the text.

It's supposition on my part, sir, but I don't believe in not replying to questions from members of Parliament. I have to assume they thought they were drafting a clause that would prevent a situation in which there was a live confrontation. With the complainant and the employer in the room together, these things are not very nice. They were seeking to avoid that.

But in order to protect the legal rights of these people, they had to say that the institution, "respondent", as we would call them in our trade, had a right to see what was said about them in terms of the harassment, and of course vice-versa. It would avoid that viva-voce confrontation.

That's speculation on my part. As I said earlier, I find that the clause is worded in a most peculiar manner. But then, I'm not a legal draftsman, so. . .

Mr. Samson: Finally, Mr. Chairman, just for the purpose of clarification, you mentioned that the Human Rights Commission hearings are formal hearings. They are public.

Mr. Yalden: Yes, sir.

Mr. Samson: Are the witnesses subjected to a cross-examination at that point?

Mr. Yalden: Yes, they are. I might just add, it's slightly less formal than a court, but it's usually a three-person board. The witnesses for both sides would be questioned by the board and by lawyers.

Monsieur le président, si on avait l'intention de prévenir toute situation difficile ou stressante pour les prestataires, on devrait recommander aux rédacteurs de récrire cette disposition de façon à préciser l'intention et ainsi éviter le problème soulevé, à raison, par M. Samson.

M. Samson: Monsieur Yalden, les fonctionnaires nous ont dit qu'on voulait notamment protéger les prestataires et s'assurer de préserver l'intégrité, que c'était là l'intention du législateur dans ce projet de loi. Mais comme vous l'avez souligné, ce n'est pas ce qui ressort du libellé.

Par ailleurs, en outre, si on veut empêcher les employeurs de dresser des listes noires d'employés, à quoi sert-il de leur permettre d'obtenir la transcription des témoignages? Si on veut protéger le prestataire, si on veut protéger les témoins qui sont peut-être d'autres employés du même employeur, à quoi sert-il de permettre à l'employeur d'obtenir une copie du témoignage?

Selon vous, pourquoi l'employeur a-t-il le droit d'obtenir le témoignage si les audiences se tiennent à huis clos?

M. Yalden: Je ne peux que formuler que des conjectures.

Soit dit en passant, l'employeur ou l'employé pourrait obtenir le témoignage.

M. Samson: Oui, vous avez raison.

M. Yalden: C'est ce que dit cette disposition.

Ce ne sont que des suppositions de ma part, monsieur, mais j'ai pour principe de toujours répondre aux questions que me posent les députés. Je présume que, avec cette disposition, les rédacteurs ont voulu prévenir les affrontements pendant les audiences. Lorsque le plaignant et l'employeur se retrouvent tous deux dans la même pièce, ce n'est pas toujours joli. On voulait vraisemblablement éviter ce genre de situation.

Mais pour protéger les droits de ces gens, on a été forcé de préciser que l'établissement, celui que nous appelons l'intimé, a le droit de connaître les allégations de harcèlement qui ont été faites à son sujet, et vice versa. On évite ainsi les affrontements de vive voix.

Ce ne sont, bien sûr, que des conjectures. Comme je l'ai dit un peu plus tôt, cette disposition me semble libellée de façon plutôt étrange, mais je ne suis pas expert en rédaction législative, alors. . .

M. Samson: Enfin, monsieur le président, j'aimerais avoir une dernière précision. Monsieur Yalden, vous avez mentionné que les audiences de la Commission des droits de la personne sont des audiences officielles et publiques.

M. Yalden: C'est exact.

M. Samson: Les témoins que vous entendez sont donc contre-interrogés?

M. Yalden: En effet. Cependant, notre procédure est un peu moins formelle que celle des tribunaux. Il s'agit habituellement d'une commission composée de trois membres. Les témoins des deux parties sont interrogés par la commission et par les avocats.

[Text]

Mr. Samson: The claimant is not excluded.

Mr. Yalden: No, absolutely not.

Mr. Samson: You don't use "claimant".

Mr. Yalden: We use "complainant". We call the outfit being complained against the "respondent". But they're not excluded, certainly not.

Mr. Samson: Thank you.

The Chairman: Mr. Yalden, the chairman has done a tremendous job keeping his mouth shut during these hearings, but I just have to pick up on the fact that you're not a legal draftsman and offer the suggestion that perhaps this is why you're making sense.

Mr. Yalden: Oh, oh.

The Chairman: Not being a lawyer, I wish somebody would start to write these things in plain English so that everyone could understand them and there was no discrepancy about meaning.

Mr. Yalden: My friend here, Mr. Hucker, who I've already insulted by forgetting to introduce him, is a lawyer. He keeps me in line, you see.

Mr. Hucker: Having worked for Mr. Yalden for five years, I don't take these things personally, Mr. Chairman.

Some hon. members: Oh, oh.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): I do want to welcome our witnesses, both Mr. Yalden and Mr. Hucker.

You've mentioned two or three things, Mr. Yalden, with regard to UI officers receiving special training in human relations. When we start talking about sexual harassment, it can vary so much from a person, depending upon perhaps their education, their culture, their socioeconomic position. I just wondered if you had any more words of wisdom with regard to the training of the UI staff. The minister and the department have said they will provide training for all those people appearing on the appeal boards to overcome any difficulties. May I ask you, with regard to your hearings is there any special training you suggest or adhere to?

• 1945

Mr. Yalden: Our own investigators are given training for this purpose. It's not an easy thing to do, I agree, especially when you're talking about a rather large number of UI officials. In the nature of things, I suppose, they're not all going to be very sensitive to this type of issue. It's not easy to make people sensitive to this type of issue.

By reading the press, I guess, we've all seen, let's say in the last six months, many very insensitive remarks, even from the bench. If you can get that type of thing happening in a courtroom, you're not going to be surprised to see it happening with the UI official.

All I can say is that we would be very happy to cooperate with the CEIC if they want some assistance from the Human Rights Commission in trying to prepare their training modules. We have done that type of thing with the government management training centre. We would be happy to help them.

[Translation]

M. Samson: Le demandeur n'est pas exclu de ces audiences.

M. Yalden: Non, certainement pas.

M. Samson: Vous n'employez pas le terme «demandeur».

M. Yalden: Nous parlons plutôt du «plaignant» qui dépose une plainte contre «l'intimé». On ne les empêche certainement pas d'assister aux audiences.

M. Samson: Merci.

Le président: Monsieur Yalden, cela m'a été très difficile, mais j'ai réussi à me taire pendant toute cette séance. J'aimerais cependant dire que c'est peut-être parce que vous n'êtes pas expert en rédaction législative que vos suggestions sont si sensées.

M. Yalden: Oh, oh!

Le président: Je ne suis pas avocat, et j'aimerais bien qu'on commence à écrire ces projets de loi en langage clair afin que tous puissent les comprendre et qu'on ne s'interroge pas sur leur signification.

M. Yalden: Mon collègue, M. Hucker, que j'ai déjà insulté en oubliant de le présenter, est avocat. Il me remet à ma place.

M. Hucker: Je travaille pour M. Yalden depuis cinq ans, monsieur le président, et j'ai appris à ne pas me sentir visé par ce genre d'observations.

Des voix: Oh, oh!

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Je souhaite la bienvenue à nos deux témoins, MM. Yalden et Hucker.

Vous avez fait deux ou trois observations, monsieur Yalden, concernant la formation spéciale en relations humaines que devraient recevoir les agents de l'assurance-chômage. La définition de harcèlement sexuel peut varier selon la personne, selon son éducation, sa culture, sa situation socio-économique. Pourriez-vous nous en dire plus long sur la définition dont aurait besoin le personnel de l'assurance-chômage. Le ministre et ses fonctionnaires se sont dits disposés à assurer la formation de tous ceux qui siègeront aux commissions d'appel afin que ces obstacles soient surmontés. Pour vos propres audiences, prévoyez-vous une formation spéciale?

M. Yalden: Nos enquêteurs reçoivent une formation spéciale. Ce n'est pas une tâche facile, j'en conviens, compte tenu surtout du grand nombre de fonctionnaires de l'assurance-chômage. Je présume qu'il est normal qu'ils ne soient pas tous sensibilisés à ce genre de question. Il n'est pas facile de sensibiliser les gens à ce genre de chose.

Au cours des six derniers mois, nous avons tous lu les manchettes sur les remarques cruelles qui ont été faites parfois même par des juges. Si les magistrats sont coupables d'un tel manque de sensibilité, il n'est pas étonnant que les fonctionnaires de l'assurance-chômage le soient aussi.

Je vous dirai simplement que je serais heureux de communiquer avec la CEIC si elle désire l'aide de la Commission des droits de la personne pour la préparation de modules de formation. Nous avons déjà collaboré à cet égard avec le centre gouvernemental de formation en gestion. Nous serions heureux de les aider.

[Texte]

It's a matter of at least two things. One, it seems to me, is realizing what you've said, Mrs. Sparrow, that there are all different types of behaviour that are and can be characterized as sexual harassment. Many people, many women, will differ from other women as to what is harassment.

Mrs. Sparrow: Absolutely.

Mr. Yalden: The Supreme Court of Canada has laid down some standards about behaviour that is offensive and unwelcome.

I think the important point for the UI person, because after all, we are not trying to determine whether there's been a crime in the workplace, not even trying to determine whether there has been a type of harassment that would be such as to carry with it some kind of penalty against the company, is that we're simply trying to decide whether the woman should or should not be given unemployment insurance.

It seems to me that part of the sensitivity is being able to judge, as I tried to say in my statement. It's not an easy thing to articulate. The sensitivity should be toward the point whether there was and is a sincere belief that this was a situation of harassment. If there is that belief, and if on the face of it this doesn't seem frivolous or vexatious, as they like to say in legal text, then that person should get the benefit of the doubt. The benefit of the doubt, in other words, shouldn't be just over the matter of whether or not there was a clear case of harassment, and you give the benefit of the doubt when you don't have proof. You should give the benefit of the doubt when there seems to be a *prima facie* reason on the woman's part for believing she was harassed.

If the training we're talking about were directed at having UI agents give the fullest possible weight to that type of testimony, I think we'd have a fairer system. If we could in addition collect the data, see how many of these cases there are and have a look at some of the ones that were refused, perhaps we would have a review mechanism that would help to at least reduce some people's fears.

Mrs. Sparrow: That was the second issue, sir, I wanted to discuss with you. You said the system should include means of recording voluntary quick claims, and second, some form of overseeing body. I guess I'd like to even take that one step further.

Your overseeing body would evaluate the cases. Indeed, as a woman, I would like to see this situation prevented. There are a lot of situations when—I'll give the benefit of the doubt here—the employer perhaps doesn't realize what he or she is doing. But surely within a period of time there could be put forward a list or indeed some information of what constitutes harassment. It certainly would not have to be inclusive.

Was this your intention with the overseeing body that would be evaluating these cases, that in the end you could come up with some type of direction or guidelines for all employers to be well aware of and prevent the situation from arising?

[Traduction]

En fait, il faut se rappeler de deux aspects. Premièrement, il faut se rendre compte, comme vous l'aviez souligné, madame Sparrow, que différents comportements peuvent être considérés et sont considérés comme du harcèlement sexuel. Les opinions des gens en général et des femmes diffèrent quant à ce qui constitue du harcèlement.

Mme Sparrow: C'est exact.

M. Yalden: La Cour suprême du Canada a défini, dans une certaine mesure, ce qu'est un comportement offusquant et indésirable.

Après tout, il ne s'agit pas ici de déterminer si un crime a été commis en milieu de travail, ni même d'établir s'il y a eu harcèlement au point où l'employeur devrait être pénalisé. Nous voulons simplement déterminer si la femme devrait toucher ou non des prestations d'assurance-chômage.

Comme je l'ai dit dans mes remarques liminaires, il faut faire preuve de suffisamment de sensibilité pour pouvoir juger la situation. C'est un concept qu'il est difficile de définir. On devrait user de sa sensibilité pour déterminer si la femme croyait sincèrement être victime de harcèlement. Si cette croyance honnête existe, et si l'allégation ne semble pas de prime abord frivole ou vexatoire, pour employer les termes du texte de loi, on devrait accorder le bénéfice du doute à cette personne. En d'autres termes, le principe du bénéfice du doute n'intervient pas au moment d'établir s'il y a eu ou non harcèlement, car ici on accorde le bénéfice du doute lorsqu'on n'a pas suffisamment de preuves. On devrait accorder le bénéfice du doute lorsque, de prime à bord, la femme semble avoir un motif raisonnable de croire qu'elle a été harcelée.

Si la formation dont nous parlons visait à inciter les agents de l'assurance-chômage à donner le plus grand poids possible à ce genre de témoignage, le système serait plus équitable. En outre, si nous pouvions recueillir des données qui nous permettraient de déterminer le nombre de ces cas, qui nous permettraient d'étudier les demandes rejetées, nous aurions peut-être un mécanisme d'examen qui apaiserait à tout le moins certaines craintes.

Mme Sparrow: C'est là le deuxième point dont je voulais m'entretenir avec vous, monsieur. Vous dites que le régime devrait prévoir une méthode d'enregistrement des demandes de prestations faites à la suite d'un départ volontaire et, deuxièmement, un organe de supervision quelconque. J'aimerais aller un peu plus loin.

Votre organisme de supervision évaluerait les cas. Comme femme, je veux certainement qu'on prévienne le harcèlement. Dans bon nombre de cas—j'accorde le bénéfice du doute ici—l'employeur ne se rend peut-être pas compte de ce qu'il fait. Il me semble qu'on pourrait, en peu de temps, fournir aux employeurs des informations sur les comportements qui constituent du harcèlement, sans pour autant que cette liste soit exhaustive.

Était-ce ce que vous visiez en proposant la création d'un organe de supervision, à savoir qu'il pourrait élaborer des directives ou des lignes directrices pour les employeurs afin que ceux-ci soient mieux sensibilisés au harcèlement et puissent ainsi le prévenir?

[Text]

[Translation]

● 1950

Mr. Yalden: Mr. Chairman, in the first place, all employers should be made aware of what constitutes harassment. If we are going to be in this situation with respect to UI entitlements, they should know. It has been laid down, spelled out, whatever you want to say, as I said, starting with the Supreme Court of Canada. There are a number of other decisions, a line of judgments and jurisprudence that's very clear on what harassment is, and in addition to that, giving the benefit of the doubt where you can on the person's perception.

Finally, what I was suggesting—and I put it out only for the committee's consideration—in terms of an evaluating committee or group, or using an existing one, which I think would be a better solution, was intended in my mind to provide a greater level of confidence in the system.

The problem with the system is that if you think the government's intention is to cut back, and if the word to UI agents is that we are trying to cut out people who cheat, then they are liable to be rather harder on the people and less hard on the employer than you would wish them to be. Even if they are not being that way, even if they have all the training referred to by UI officials, starting I think with Mr. Mulder, the deputy, even if all that is in place, one would have more confidence in the system if someone were looking not necessarily at all the cases, because there might be many thousands of them. We don't know how many there are.

On a sampling basis you could look at a number of cases where a person had been refused a UI entitlement because allegedly, in the eyes of the UI agent, she did not produce sufficient justification for her claim that she was not a voluntary quitter, that she was really forced out because of the harassment situation.

You could have someone objective and independent take a look at a number of those cases and report to the minister or to Parliament, or to this committee for that matter—not this committee, but a committee of Parliament, it could be the human rights subcommittee—on the question of whether or not the system was working fairly.

Mrs. Sparrow: Mr. Yalden, you mentioned under harassment not to forget disabled and racial minorities. Were you suggesting that perhaps the 14 reasons for “just cause” listed in the bill did not satisfy you? Specifically, there are a couple, the last one, “such other reasonable circumstances as are prescribed”, or even “antagonistic relations between an employee and a supervisor for which the employee is not primarily responsible”. Were you suggesting that it wasn't defined clearly enough?

Mr. Yalden: Oh no, it's covered there. It's covered in several places, but most specifically in paragraph 28(4)(c), “discrimination on a prohibited ground of discrimination within the meaning of the Canadian Human Rights Act”. That covers the disabled and racial minorities.

M. Yalden: Monsieur le président, tout d'abord, on devrait informer tous les employeurs de ce qu'est le harcèlement. Si ces situations ont des conséquences pour ce qui est du droit à l'assurance-chômage, on devrait les informer. Le harcèlement a déjà été bien défini, à commencer, comme je l'ai dit, par la Cour suprême du Canada. D'autres décisions, d'autres jugements et d'autres arrêts de jurisprudence ont défini clairement ce qu'est le harcèlement et ont stipulé qu'on devrait accorder le bénéfice du doute à la partie plaignante, selon sa perception.

Enfin, ce que je suggérerais—et je ne fais cette suggestion que pour les besoins du comité—en ce qui concerne un groupe ou un comité d'évaluation, ce serait de faire appel peut-être à un organisme existant afin qu'on puisse faire totalement confiance au régime.

Le problème du système, c'est que, si vous estimez que l'objectif du gouvernement est de faire des réductions, et si vous dites aux agents d'assurance-chômage que vous voulez éliminer les tricheurs, ces agents seront beaucoup plus durs à l'égard des employés que vous ne le souhaiteriez. Même dans le cas contraire, même s'ils reçoivent la formation dont les fonctionnaires de l'Assurance-chômage, à commencer par M. Mulder, le sous-ministre, ont parlé, même si on prend toutes les mesures, on ne pourrait faire pleinement confiance au régime que si l'organisme est chargé d'étudier à tout le moins quelques cas. Il ne serait pas nécessaire de tous les examiner car il y en a peut-être des milliers, nous ne le savons pas.

À partir d'un échantillonnage, on pourrait examiner certains des cas où l'agent d'assurance-chômage a refusé la demande de prestations parce que, d'après lui, la personne ayant fait la demande n'a pu prouver qu'elle avait quitté son emploi pour cause de harcèlement.

Quelqu'un d'objectif et indépendant pourrait passer en revue quelques-uns de ces cas et faire rapport au ministre, au Parlement ou à votre comité—peut-être pas votre comité, mais un comité du Parlement, peut-être le Sous-comité des droits de la personne—et indiquer s'il estime que le régime est équitable.

Mme Sparrow: Monsieur Yalden, vous nous avez rappelé que les personnes ayant un handicap et les minorités raciales font aussi l'objet de harcèlement. Vouliez-vous laisser entendre que les 14 motifs raisonnables prévus par le projet de loi ne vous satisfont pas? Je pense plus particulièrement au dernier, «toute autre circonstance raisonnable prescrite» ou même celui qui parle de «relations conflictuelles, dont la cause ne lui est pas essentiellement imputable, avec un supérieur». Croyez-vous que ce n'est pas assez clairement défini?

M. Yalden: Non, pas du tout. Le cas des personnes handicapées et des minorités raciales est prévu à différents endroits, plus particulièrement à l'alinéa 28(4)c), où l'on parle de «discrimination fondée sur des motifs de distinction illicite, au sens de la loi canadienne sur les droits de la personne». Cela vise les personnes ayant un handicap et les minorités raciales.

[Texte]

My purpose, Mr. Chairman, was simply to avoid having to say every two minutes, now don't forget, I have other people in mind; I would say it once and for all. Because I think that as I have read the press accounts of your hearings and the controversy surrounding the UI amendments, much of it has concentrated on sexual harassment.

Mrs. Sparrow: Yes.

Mr. Yalden: I wanted merely to point out that racial harassment can be pretty nasty too, and can force people out in much the same kind of way. Or an employer can, sometimes in a rather subtle and devious way, put a disabled person in an unacceptable situation so that they will quit. All I wanted to say is the arguments made before the UI official would be the same in each case. No, it's covered.

Mrs. Sparrow: Fine. Thank you.

The Chairman: Mr. Robitaille indicated he would like a few short questions.

• 1955

M. Robitaille (Terrebonne): Je souhaite la bienvenue à M. Yalden et son collègue.

Si j'ai bien compris vos propos, vous avez souligné dès le départ l'importance d'une formation adéquate à laquelle vous êtes prêt à collaborer en termes de contenu. Je pense que l'importance de cette formation est clairement retenue dans les intentions du ministre.

Vous avez insisté aussi dès le départ sur la nécessité de réaliser les enquêtes de façon relativement rapide, à partir d'actions prévues par des lignes directrices ou l'établissement de déterminations sur la question du harcèlement, qu'il soit racial, sexuel ou autre.

Vous avez insisté aussi sur la question du bénéfice du doute, tel qu'on l'a mentionné dans les documents, en ce sens que dans la mesure où on n'arrive pas à départager, le bénéfice du doute est en faveur du prestataire. Vous avez repris tout cela en disant qu'il serait important de mettre en place des mécanismes permettant d'inventorier les différents cas de harcèlement. Vous avez également parlé d'un organisme de surveillance qui pourrait se pencher sur certaines de ces questions.

Je trouve vos suggestions très intéressantes, monsieur Yalden, surtout que ce sont des suggestions constructives, notamment celle voulant qu'on puisse se référer à un comité sur les droits de la personne ou de la condition féminine.

C'est un long préambule, mais j'ai bien aimé vos commentaires. Ma question est la suivante. Plusieurs témoins, sans vouloir faire de controverse, ont utilisé l'argument du harcèlement sexuel, sans exclure toutes les autres formes de harcèlement, pour justifier jusqu'à un certain point une forme de statu quo. Je m'explique.

Actuellement, une personne vit une situation de harcèlement sexuel et quitte son emploi. On sait que c'est une situation qui n'est pas très intéressante pour celui ou celle qui en est victime. La personne préfère ne pas en parler pour toutes sortes de raisons et accepter sept à 12 semaines de pénalité. On se pénalise une deuxième fois et on garde le silence. J'appelle cela la loi du silence.

[Traduction]

Monsieur le président, je ne voulais simplement pas répéter toutes les deux minutes: N'oubliez pas, il n'y a pas que les femmes qui soient victimes de harcèlement. J'ai préféré le dire une fois pour toutes. D'après des articles de journaux que j'ai vus sur vos audiences et sur la controverse entourant les modifications à la Loi sur l'assurance-chômage, il me semble qu'on a surtout mis l'accent sur le harcèlement sexuel.

Mme Sparrow: En effet.

M. Yalden: Je tenais simplement à souligner que le harcèlement racial peut aussi être désagréable et forcer les gens à abandonner leur emploi. Il arrive aussi que des employeurs de façon subtile et sournoise placent leurs employés handicapés dans des situations inacceptables afin de les forcer à démissionner. Je tenais simplement à préciser que, dans tous les cas, on ferait valoir les mêmes arguments aux fonctionnaires de l'assurance-chômage. Ces personnes sont aussi protégées par la loi.

Mme Sparrow: Très bien. Je vous remercie.

Le président: M. Robitaille m'indique qu'il aimerait poser quelques questions.

Mr. Robitaille (Terrebonne): I wish to welcome Mr. Yalden and his colleague.

According to my understanding of your comments, you stressed at the outset the importance of adequate training and you stated that you are prepared to cooperate with the department in formulating the content of that training. I think that the minister has clearly stated his intentions regarding the importance of such training.

You also emphasized at the outset the need to conduct investigations relatively quickly in accordance with guidelines or the establishment of determinations on the issue of harassment, be it racial, sexual or other.

You also stressed the question of benefit of the doubt as mentioned in the documents, in the sense that where it is impossible to make a definite determination, the benefit of the doubt should be given to the claimant. You reiterated all this by saying that it is important to establish mechanisms to gather data on various cases of harassment. You also mentioned a monitoring agency that might examine some of these issues.

Your suggestions are very interesting, Mr. Yalden, maybe because they are constructive, especially the one about the possibility of referring to a committee on the rights or status of women.

This is a long preamble, but I did appreciate your comments. My question is as follows. Without getting into a controversy, let me say that many witnesses use the argument of sexual harassment, without excluding any other form of harassment, to justify some form of the status quo, to some extent. Let me explain.

Let's say that right now someone experiences a situation of sexual harassment and quits her job. We know that this is not a very pleasant situation for the victim. Let us say that this person decides not to discuss this, for all sorts of reasons, and accepts the seven to twelve weeks penalty. She is penalized a second time and keeps silent. I call that the law of silence.

[Text]

À partir de tout ce que vous avez énoncé, peut-on espérer que l'évolution se fasse de telle façon que les femmes soient de moins en moins gênées d'en parler, de le dire? Je sais que cela ne se fera pas du jour au lendemain, mais peut-on espérer en arriver à combattre plus efficacement le harcèlement sexuel ou racial?

On parle de statu quo. J'ai l'impression que ce qui existe présentement nous empêche jusqu'à un certain point d'avancer dans la mesure où on achète pratiquement le silence des victimes de harcèlement, sexuel ou autre.

J'aimerais connaître votre avis là-dessus, monsieur Yalden.

M. Yalden: Je crois que toute la question du harcèlement sexuel sur les lieux de travail est d'une importance très profonde dans notre société des années quatre-vingt-dix. Il y a de plus en plus de femmes qui sont au travail. La proportion des femmes sur le marché du travail atteindra bientôt la proportion de femmes qu'il y a dans la population. On est maintenant à plus de 40 p. 100 et on s'en va vers le 52 p. 100 qui correspond à la proportion des femmes dans la population.

● 2000

Il y a eu un progrès assez considérable en général, me semble-t-il, vers une situation où, à cause de la présence des femmes, il y a moins de stupidité dans les lieux de travail. Il faut absolument que le Parlement, la presse et les agences comme la nôtre travaillent ensemble pour diminuer et éventuellement éliminer le harcèlement sexuel.

Maintenant, dans le contexte précis de l'assurance-chômage, comme on ne peut pas éliminer du jour au lendemain ce phénomène de harcèlement, nous devons donner aux femmes la possibilité d'être le plus à l'aise possible lorsqu'elles présentent leur cas devant le fameux agent de l'assurance-chômage.

Tout d'abord, ce serait une bonne chose que l'agent soit une femme.

Si nous avions dans la loi, dans les règlements et dans les principes directeurs émis par le ministère, le sous-ministre, le ministre, etc., une indication très ferme sur la façon dont l'agent en question doit traiter ces cas-là, cela aiderait. Vous m'excuserez d'y revenir, mais j'insiste sur le fait que l'important n'est pas d'essayer de prouver qu'il y a eu ou non harcèlement, mais de pouvoir constater que ce que dit la personne en question semble, d'après des normes civilisées, être acceptable comme une perception de harcèlement.

Maintenant, je ne crois pas qu'en modifiant la Loi sur l'assurance-chômage ou en conservant le statu quo, on va arriver à affecter le phénomène du harcèlement sexuel. Il faut s'y attaquer beaucoup plus directement.

Voici ce qu'on doit faire d'après notre Commission, et c'est en fin de compte ma seule suggestion ce soir. Il n'est pas tout à fait du ressort de notre Commission de dire si le gouvernement devrait ou ne devrait pas changer le système d'assurance-chômage, mais il est de notre ressort de nous assurer qu'il n'y a pas de discrimination contre les personnes qui affirment avoir droit à l'assurance-chômage même si elles ont quitté leur emploi parce qu'elles ont été victimes de harcèlement.

C'est là que réside notre intérêt. Nous devons faire tout en notre compétence pour nous assurer que la femme aura non seulement le bénéfice du doute, mais aussi la possibilité de présenter sa cause plus ou moins confortablement. Cela n'est

[Translation]

Given everything that you have stated, can we hope that things will evolve to the point where women will be less embarrassed to talk about this, to report such cases? I know that this won't happen overnight, but is there any hope that we will succeed in fighting sexual or racial harassment more effectively?

We're talking about the status quo. It's my impression that to some extent, what we have now is impeding progress insofar as we are practically buying the silence of the victims of sexual or other harassment.

I would like to hear your views on that, Mr. Yalden.

Mr. Yalden: I believe that the whole issue of sexual harassment in the workplace is an extremely important one for our society in the 90s. There are more and more women in the work force. The proportion of women in the work force will soon be equal to the proportion of women in the general population. It's now over 40% and is heading toward 52%, which corresponds to the percentage of women in the population.

I feel that, generally speaking, there has been considerable progress towards a situation where because of the presence of women in the work force, there will be less stupidity in the workplace. It is essential that Parliament, the media and agencies like ours work together to reduce and eventually eliminate sexual harassment.

Now, in the specific context of unemployment insurance, since we can't eliminate harassment overnight, we must give women the opportunity to be as comfortable as possible when they put their case to the UI officer.

First of all, it would be a good thing if that officer was a woman.

If the act, the regulations and the guidelines issued by the department, the deputy minister, the minister and so forth contained a very firm indication of the way the officer in question must deal with such cases, it would help. I apologize for always coming back to this, but I must emphasize the fact that it is important that we not try to prove whether or not harassment took place, but to decide whether what the person in question is saying seems acceptable as a perception of harassment according to civilized standards.

Now, I don't think that we will eradicate the phenomenon of sexual harassment by amending the Unemployment Insurance Act or by maintaining the status quo. We have to attack the problem much more directly.

This is what must be done according to our commission, and actually, this is my only suggestion here tonight. It is not up to our commission to say whether the government should or should not amend the unemployment insurance system, but it is up to us to ensure that there is no discrimination against people who claim to be entitled to unemployment insurance even if they quit their jobs because they were victims of harassment.

This is where our interest lies. We must do everything in our power to ensure that the woman will not only have the benefit of the doubt, but also the opportunity to present her case as comfortably as possible. It is never a comfortable

[Texte]

jamais confortable. Il n'est jamais facile de dire qu'on a été l'objet d'un mauvais traitement sexuel de la part d'un employé, d'un camarade ou d'un employeur, mais il faut que la personne puisse se sentir le plus à l'aise possible et il faut s'assurer que le système fonctionne de façon à ce que les Canadiens puissent y avoir une certaine confiance.

M. Robitaille: Finalement, ce que vous nous dites, monsieur Yalden, c'est que le projet de loi va probablement dans la bonne direction, et qu'en accompagnant cela de vos sages suggestions, on pourrait en arriver à un résultat très positif.

M. Yalden: Je n'ai pas dit exactement que vous étiez dans la bonne direction. J'ai dit qu'il y avait certainement des possibilités d'amélioration. Cela, je l'ai dit.

• 2005

M. Robitaille: Mais nous sommes dans la bonne direction en termes de formation et de huis-clos pour les victimes, un peu dans le sens de ce que vous mentionnez.

M. Yalden: Plus le ministre pourra nous assurer qu'il y aura une réforme et qu'on prendra cela vraiment au sérieux et plus nous pourrions prendre des mesures qui donneront une certaine confiance aux groupes comme le Comité national d'action sur le statut de la femme, plus on ira dans la bonne direction, monsieur le député.

The Chairman: A short question, Mr. Samson.

Mr. Samson: Yes, Mr. Chairman, thank you very much.

M. Robitaille essaie de dire qu'il a l'impression que la pénalité est trop légère à l'heure actuelle pour que les femmes se présentent dans des cas de harcèlement sexuel. Il essaie de nous dire qu'il faut une pénalité plus sévère pour encourager les personnes qui ont été victimes de harcèlement sexuel à en parler. C'est cela qu'il a dit, monsieur le président. J'aimerais demander à M. Yalden s'il pense que la pénalité que nous avons à l'heure actuelle est assez forte pour encourager les personnes à se présenter dans les cas de harcèlement sexuel.

The Chairman: Mr. Yalden, I think we have a point of order coming over here, indicating that there's a debate going across the table.

Mr. Samson: There's no debate. That's what he said.

The Chairman: It has been our custom and tradition to allow the witness to have the last comment. I think it's only appropriate that you have a chance to respond.

Mr. Yalden: Thank you, Mr. Chairman. I have no further comment to make except that I welcome the chance to come before you. If there is any detail or comment that could be useful to the committee for your further hearings or your clause-by-clause consideration, you've only to ask the clerk to get in touch with us, and we'll be happy to do whatever we can to assist the work of the committee.

The Chairman: Mr. Yalden, we thank you very much for that offer. The clerk also informed us earlier that you had offered to make your presentation available to us in writing to save us the time of meeting. I'm glad you made the time available to come, because your responses to the questions added considerably. We do appreciate you taking the time. I thank you on behalf of all members of the committee.

[Traduction]

situation. It is never easy to say that one has been subjected to ill-treatment of a sexual nature by an employee, a co-worker or a boss, but that person must be as much at ease as possible and we must ensure that the system works in such a way that Canadians have some confidence in it.

Mr. Robitaille: What you are in fact saying, Mr. Yalden, is that the bill is probably a step in the right direction, and if it is accompanied by your very wise suggestions, it could lead to some very positive results.

Mr. Yalden: I didn't exactly say that we were going in the right direction. I did say that there may certainly be some possibility of improvement. I did say that.

Mr. Robitaille: But we are on the right track in terms of training and in-camera hearings for victims, which is along the lines of what you mentioned.

Mr. Yalden: The more the minister can assure us that there will be reform, that this will really be taken seriously and that action can be taken to give some confidence to groups such as the National Action Committee on the Status of Women, the more we will be on the right track, sir.

Le président: Une brève question, monsieur Samson.

M. Samson: Oui, merci beaucoup, monsieur le président.

Mr. Robitaille is trying to say that he has the impression that right now, the penalty is too light for women to come forward in cases of sexual harassment. He's trying to tell us that we need stricter penalties to encourage victims of sexual harassment to speak up. That's what he said, Mr. Chairman. I would like to ask Mr. Yalden if he feels that the penalty we have right now is severe enough to encourage people to come forward in cases of sexual harassment.

Le président: Monsieur Yalden, je crois que nous avons un rappel au Règlement de ce côté, ce qui signifie qu'il y a une discussion d'entamée autour de la table.

M. Samson: Il n'y a pas de discussion. C'est ce qu'il a dit.

Le président: C'est notre coutume de permettre au témoin d'avoir le dernier mot. Je crois qu'il est de mise de vous donner la chance de répondre.

M. Yalden: Merci, monsieur le président. Je n'ai aucun autre commentaire sauf que j'apprécie beaucoup cette chance de comparaître devant vous. S'il y a d'autres détails ou observations qui pourraient être utiles au comité pour vos autres délibérations ou pour votre étude article par article, vous n'avez qu'à demander à votre greffier de communiquer avec nous, et nous serons très heureux d'aider le comité dans ses travaux.

Le président: Nous vous remercions beaucoup pour cette offre, monsieur Yalden. Le greffier nous a informés plus tôt que vous aviez offert de nous fournir votre exposé par écrit afin de nous épargner le temps requis pour une réunion. Je suis heureux que vous ayez pris le temps de venir, car vos réponses à nos questions se sont avérées fort utiles. Nous apprécions beaucoup votre comparution. Je vous remercie au nom de tous les membres de ce comité.

*[Text]**[Translation]*

Mr. Yalden: Thank you, Mr. Chairman.

M. Yalden: Merci, monsieur le président.

The Chairman: We stand adjourned until 9 o'clock tomorrow morning.

Le président: La séance est levée jusqu'à 9 heures demain matin.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste – lettre

**K1A 0S9
Ottawa**

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Cœur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Cœur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Canadian Human Rights Commission:

Maxwell Yalden, Chief Commissioner;
John Hucker, Secretary General.

TÉMOINS

De la Commission canadienne des droits de la personne:

Maxwell Yalden, commissaire en chef;
John Hucker, secrétaire général.

52 HOUSE OF COMMONS

Issue No. 9

Tuesday, March 16, 1993

Chairman: Douglas Fee

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 9

Le mardi 16 mars 1993

Président: Douglas Fee

Minutes of Proceedings and Evidence of the Legislative Committee on

BILL C-113

An Act to provide for government expenditure restraint

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-113

Loi portant compression des dépenses publiques

RESPECTING:

Order of reference

INCLUDING:

The Report to the House

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Le rapport à la Chambre

APPEARING:

The Honourable Bernard Valcourt,
Minister of Employment and Immigration.

WITNESSES:

(See back cover)

COMPARAÎT:

L'honorable Bernard Valcourt,
ministre de l'Emploi et de l'Immigration

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92-93

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992-1993

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-113

Chairman: Douglas Fee

Members

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow —(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3)

On Tuesday, March 16, 1993:

Peter McCreath replaced John Cole;

Maurizio Bevilacqua replaced Francis LeBlanc.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-113

Président: Douglas Fee

Membres

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua
Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille
Cid Samson
René Soetens
Barbara Sparrow —(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement

Le mardi 16 mars 1993:

Peter McCreath remplace John Cole;

Maurizio Bevilacqua remplace Francis LeBlanc.

REPORT TO THE HOUSE

Wednesday, March 17, 1993

The Legislative Committee on Bill C-113, *An Act to provide for government expenditure restraint*, has the honour to report the Bill to the House.

In accordance with its Order of Reference of Wednesday, February 24, 1993, your Committee has considered Bill C-113, and has agreed to report it without amendment.

A copy of the Minutes of Proceedings and Evidence relating to this Bill (*Issues Nos. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 and 9 which includes this Report*) is tabled.

Respectfully submitted,

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le mercredi 17 mars 1993

Le Comité législatif sur le projet de loi C-113, *Loi portant compression des dépenses publiques*, a l'honneur de rapporter le projet de loi à la Chambre.

Conformément à son Ordre de renvoi du mercredi le 24 février 1993, votre Comité a étudié le projet de loi C-113, et a convenu d'en faire rapport sans modification.

Un exemplaire des Procès-verbaux et témoignages relatifs à ce projet de loi (*fascicules nos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 et 9 qui comprend le présent rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

DOUGLAS FEE

Chairman

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MARCH 16, 1993

(13)

[Text]

The Legislative Committee on Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, met at 9:08 o'clock a.m. this day, in Room 269, West Block, the Chairman, Douglas Fee, presiding.

Members of the Committee present: Warren Allmand, Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Jean-Marc Robitaille, Peter McCreath, Cid Samson, René Soetens and Barbara Sparrow.

In attendance: From the Public Bills Office: Santosh Sirpaul, Procedural Clerk. From the Legislative Counsel Office: Djénane Boulad, Legislative Counsel. From the Research Branch of the Library of Parliament: Kevin Kerr and Eric Adams, Research Officers.

Appearing: The Honourable Bernard Valcourt, Minister of Employment and Immigration.

Witnesses: From the Department of Justice: James M. Mabbutt, Q.C., General Counsel, General Legal Services, Department of Finance. From Transport Canada: Emile Di Sanza, Senior Advisor, Strategic Policy, Motor Carrier Policy and Programs. From the Treasury Board of Canada Secretariat: Jean Ste-Marie, Q.C., General Counsel, Legal Services; Pierre Sutherland, Director of Collective Bargaining. From Employment and Immigration Canada: Martin Low, Q.C., Senior General Counsel; Luc Leduc, Counsel, Legal Services; Nick Mulder, Deputy Minister and Gordon McFee, Director, Policy and Legislation Development.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Wednesday, February 24, 1993 relating to Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Monday, March 8, 1993, Issue No. 1*).

The Minister made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

Clause 1 was allowed to stand.

After debate, Clause 2 was agreed to, on division.

Clauses 3 to 12 severally carried, on division.

After debate, clauses 13 and 14 carried, on division.

Clauses 15 and 16 carried, on division.

The Chairman called Clause 17

A point of order having been raised by Cid Samson as to the propriety of the Committee proceeding to the clause-by-clause consideration of Bill C-113 before the Speaker rules on the question of privilege that he raised in the House on Thursday, March 11, 1993;

And debate arising thereon;

Warren Allmand moved,—That clause-by-clause be suspended until the Speaker rules on Samson's question of privilege in the House of Commons. In the meanwhile we should continue with our questioning of the officials.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 16 MARS 1993

(13)

[Traduction]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques, se réunit à 9 h 08, dans la salle 269 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Douglas Fee (*président*).

Membres du Comité présents: Warren Allmand, Maurizio Bevilacqua, Clément Couture, Jean-Marc Robitaille, Peter McCreath, Cid Samson, René Soetens et Barbara Sparrow.

Aussi présents: Du Bureau des projets de loi d'intérêt public: Santosh Sirpaul, greffière à la procédure. Du Bureau des conseillers législatifs: Djénane Boulad, conseillère législative. Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Kevin Kerr et Eric Adams, attachés de recherche.

Comparait: L'honorable Bernard Valcourt, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Témoins: Du ministère de la Justice: James M. Mabbutt, c.r., avocat général, Services juridiques généraux, ministère des Finances. De Transports Canada: Emile Di Sanza, conseiller principal, Politiques stratégiques, Politique et programmes, Transporteurs routiers. Du Secrétariat du Conseil du Trésor: Jean Ste-Marie, c.r., avocat général, Services juridiques; Pierre Sutherland, directeur des négociations collectives. Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration: Martin Low, avocat général principal; Luc Leduc, avocat, Services juridiques; Nick Mulder, sous-ministre; Gordon McFee, directeur, Élaboration de la politique et de la législation.

Conformément à son ordre de renvoi du mercredi 24 février 1993, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 8 mars 1993, fascicule n° 1*).

Le ministre fait une déclaration, puis lui-même et les témoins répondent aux questions.

L'article 1 est reporté.

Après débat, l'article 2 est adopté, avec dissidence.

Les articles 3 à 12 sont adoptés séparément, avec dissidence.

Après débat, les articles 13 et 14 sont adoptés, avec dissidence.

Les articles 15 et 16 sont adoptés, avec dissidence.

Le président appelle l'article 17

Cid Samson invoque le Règlement à propos de l'opportunité de poursuivre l'étude article par article du projet de loi C-113 avant que le Président de la Chambre ait statué sur la question de privilège que lui-même a soulevé en Chambre le jeudi 11 mars 1993.

Sur quoi, un débat s'ensuit.

Warren Allmand propose, — Que l'étude article par article soit suspendue en attendant que le Président de la Chambre ait statué sur la question de privilège soulevée par Cid Samson. Dans l'intervalle, l'audition des témoins pourra se poursuivre.

After debate thereon, the question being put on the motion, it was negatived on the following recorded division:

YEAS

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua

Cid Samson—(3)

NAYS

Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille

René Soetens
Barbara Sparrow—(5)

RULING BY THE CHAIRMAN

THE CHAIRMAN: The advice that I had been given from the Clerk in regard to the procedural question that was raised earlier is that it would be quite proper to continue with clause by clause. However, at the conclusion of the meeting, we should adjourn to the call of the Chair, in case the Speaker's ruling is such that we do have to re-open the committee. If clause by clause is completed which, under a previous motion of this Committee, is a requirement by five o'clock today the Bill will not be reported to the House until such time as the Speaker rules. If the Speaker rules that the Committee's actions are correct, then I will report the Bill; should the Speaker disagree with the actions of the Committee the Committee will then be recalled to do whatever the Speaker tells us to do.

After further debate, Clause 17 carried, on the following recorded division:

YEAS

Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille

René Soetens
Barbara Sparrow—(4)

NAYS

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua

Cid Samson—(3)

Clauses 18 and 19 carried, on division.

After debate, Clause 20 carried, on the following recorded division:

YEAS

Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille

René Soetens
Barbara Sparrow—(5)

NAYS

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua

Cid Samson—(3)

Clauses 21 and 22 carried, on division.

After debate, Clause 23 carried, on division.

Clauses 24, 25 and 26 carried.

Après débat, la motion est mise aux voix et rejetée:

POUR

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua

Cid Samson—(3)

CONTRE

Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille

René Soetens
Barbara Sparrow—(5)

DÉCISION DU PRÉSIDENT

LE PRÉSIDENT: Selon l'avis que je reçois du greffier en ce qui concerne la question de procédure soulevée tout à l'heure, l'étude article par article peut fort bien se poursuivre. À la fin de la réunion cependant, nous allons ajourner «jusqu'à nouvelle convocation du président», au cas où la décision du Président forcerait le Comité à se réunir de nouveau. Si l'examen détaillé est terminé à ce moment-là, — il doit l'être à 17 heures aujourd'hui selon une motion adoptée plus tôt—la présentation du rapport à la Chambre sera reportée en attendant la décision du Président. Si ce dernier approuve la procédure que nous avons suivie, le rapport sera alors présenté; dans le cas contraire, le Comité sera reconvoqué pour donner suite à la décision rendue par le Président.

Après débat, l'article 17 est adopté:

POUR

Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille

René Soetens
Barbara Sparrow—(4)

CONTRE

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua

Cid Samson—(3)

Les articles 18 et 19 sont adoptés, avec dissidence.

Après débat, l'article 20 est adopté:

POUR

Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille

René Soetens
Barbara Sparrow—(5)

CONTRE

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua

Cid Samson—(3)

Les articles 21 et 22 sont adoptés, avec dissidence.

Après débat, l'article 23 est adopté, avec dissidence.

Les articles 24, 25 et 26 sont adoptés.

Clauses 27 and 28 carried, on division.

Clause 1 carried.

The Title carried.

The Bill carried on the following recorded division:

YEAS

Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille

René Soetens
Barbara Sparrow—(5)

NAYS

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua

Cid Samson—(3)

The question being put on the motion "That the Chairman report the Bill to the House", it was agreed to, on division.

At 11:50 o'clock a.m., it was agreed, —That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Les articles 27 et 28 sont adoptés, avec dissidence.

L'article 1 est adopté.

Le titre est adopté.

Le projet de loi est adopté:

POUR

Clément Couture
Peter McCreath
Jean-Marc Robitaille

René Soetens
Barbara Sparrow—(5)

CONTRE

Warren Allmand
Maurizio Bevilacqua

Cid Samson—(3)

La motion suivante: «Que le président fasse rapport à la Chambre du projet de loi», mise aux voix, est adoptée, avec dissidence.

À 11 h 50, il est convenu, —Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[Texte]

EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Tuesday, March 16, 1993

• 0908

The Chairman: I recognize that a quorum is present and would like to call the meeting to order.

I'm assuming everybody knows this by now, but this is the legislative committee looking at Bill C-113, An Act to provide for government expenditure restraint, and we are pleased to welcome as a witness this morning the Hon. Bernard Valcourt, the Minister of Employment and Immigration.

Mr. Valcourt, welcome. I understand you have some time restraints but that you also have a statement you would like to make, a very brief one, and then we will open the floor to questioning.

L'honorable Bernard Valcourt (ministre de l'Emploi et de l'Immigration): Monsieur le président, j'avais pensé tout d'abord vous faire un beau grand discours qui durerait à peu près 40 minutes, ce qui aurait laissé moins de temps pour les questions. J'ai décidé de ne pas livrer de discours

but, rather, answer those questions. But before I do, Mr. Chairman, I think that as members of Parliament—because whoever we are in this government or in Parliament, whether we sit as a member of an opposition party or as a member of the party that supports the government or as a minister, we are all here as members of Parliament—and as members of Parliament, I'm going to ask you all this morning to reflect on what we do here. The reality, and the fact of the matter, is the changes that were made or proposed to the Unemployment Insurance Act arise in a fiscal situation that Canadians are facing.

We can beat around the bush, we can be nice, we can be partisan, we can do whatever we want. We can fancy about this as if this is not a problem. We can erect smokescreens or we can ask taxpayers and ourselves whether we are doing our job in their best interest. The fact of the matter is that the UI system is a vital social piece, a vital social program in this country. The fact of the matter is that this unemployment insurance program is under. It is accumulating a deficit for which workers and employers have to pay at some time.

• 0910

Some people around this table talk about government money, taxpayers' money, and workers' money as if these were different sources of funds. There is one taxpayer in this country: it is the Canadian citizen or the permanent resident of this country.

We had an option. Contrary to some who claim they never had any, we had an option. The option was to increase the premiums of workers and employers, to try to take steps to contain the deficit and at the same time increase the amount of money to retrain UI recipients, unemployed Canadians, or to do nothing. Well, we have not chosen to do nothing.

In 1992 this program paid out \$19.3 billion in UI benefits to Canadian people: \$15.4 billion in regular benefits; \$1.77 billion in special benefits—I'm talking about sickness, maternity leave, parental leave and adoption leave—\$1.84

[Traduction]

TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mardi 16 mars 1993

Le président: Il y a quorum, et je déclare la séance ouverte.

Je présume que tout le monde sait déjà que nous sommes le comité législatif qui étudie le projet de loi C-113, Loi portant compression des dépenses publiques; ce matin, nous sommes heureux de recevoir comme témoin l'honorable Bernard Valcourt, ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Bienvenue, monsieur Valcourt. Je sais que vous avez des contraintes de temps, mais que vous avez aussi une très brève déclaration à faire; ensuite, ce sera la période des questions.

The Hon. Bernard Valcourt (Minister of Employment and Immigration): Mr. Chairman, first of all, I thought I would deliver a nice and great speech of about 40 minutes, which would have left less time for the questions. I have decided not to make any speech,

mais plutôt de répondre à ces questions. Avant de commencer, monsieur le président, en tant que député—car peu importe qui nous sommes au gouvernement ou au Parlement, que nous soyons députés de l'opposition, du parti gouvernemental, ou ministres, nous sommes tous députés—je vous demande donc ce matin de réfléchir sur ce que nous faisons ici. Ce qui nous intéresse, c'est que les changements qui ont été apportés ou proposés à la Loi sur l'assurance-chômage surviennent dans la situation financière que vivent les Canadiens.

On peut tourner autour du pot, être gentil, avoir un parti pris, ou faire ce qu'on veut. On peut faire l'autruche, ériger un écran de fumée, ou demander aux contribuables et à nous-mêmes si nous travaillons dans le sens de leurs intérêts. En réalité, notre système d'assurance-chômage est un programme social solide. En réalité, le programme d'assurance-chômage est en difficulté; il accumule un déficit que les travailleurs et les employeurs doivent combler à un moment donné.

Certaines personnes autour de cette table parlent de l'argent du gouvernement, de l'argent du contribuable et de l'argent des travailleurs, comme si c'était des choses différentes. En fait, il existe un contribuable dans ce pays: le citoyen canadien ou le résident permanent.

Nous avons un choix, contrairement à certaines personnes qui prétendent n'en avoir jamais eu. Il fallait, soit augmenter les primes des travailleurs et des employeurs, essayer de prendre des mesures pour contenir le déficit tout en augmentant les fonds consacrés au recyclage des bénéficiaires de l'assurance-chômage, c'est-à-dire des Canadiens sans emploi, soit ne rien faire. Eh bien, nous n'avons pas choisi la deuxième solution.

En 1992, le programme a déboursé 19,3 milliards de dollars à titre de prestations d'assurance-chômage, dont 15,4 milliards de dollars pour les prestations ordinaires; 1,77 milliard de dollars pour les prestations spéciales—je parle ici des congés de

[Text]

billion in developmental uses, which are training, work sharing, job creation, self-employment assistance; and \$296 million in fishermen's and women's benefits. More than 3.8 million claims for UI were received in 1992 because of these tough economic times we have been through on account of this double recession.

Je n'irai pas plus loin. Je vous dirai simplement qu'on peut faire croire aux Canadiens que tout va bien et qu'on n'a pas de choix difficiles à faire au niveau des coupures. On peut s'amuser à croire cela et passer une demi-heure à discuter des termes. Cependant, je vous dis bien sincèrement qu'il y a des choix difficiles à faire et que ce qu'on a proposé est conforme au principe de l'équité, au principe de la justice et au principe de la responsabilité financière.

Je sais qu'il y en a qui s'amuse à dire qu'on veut pénaliser le chômeur. Il ne s'agit pas de pénaliser le chômeur. Il s'agit de protéger un système, un filet de sécurité sociale qui est vital.

On est tous des députés et on a tous été élus. Souvenez-vous de l'émission de *W5*, il y a deux semaines, sur la Nouvelle-Zélande. Je vous invite à la regarder. Si vous pensez que le Canada est immunisé contre la réalité économique du monde, eh bien, je vous dis que ce n'est pas le cas.

C'est tout ce que j'ai à dire, monsieur le président. Je suis prêt à répondre à vos questions.

Je suis accompagné par mon sous-ministre, l'éminent M. Mulder, qui, j'en suis convaincu, voudra répondre aux questions de nature administrative.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister.

Mr. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Mr. Minister, you've asked us to look at this bill in a non-partisan way, considering the fiscal situation in the country and the deficit in the fund. I've been trying to do that. I'll try to keep my questioning and my response at that level.

• 0915

There is a serious deficit in the fund. But in 1990, at the time of Bill C-21, there was a large profit in the fund. At that time the government, your government, decided to pay for a large part of training with the money that was in the unemployment insurance fund. During the past number of years you've been paying billions of dollars on training out of that fund. I suggest to you the reason the fund is in the deficit position it's in is due to this additional burden put on the fund to pay not only for unemployment benefits but for training.

If one looks at the fund in past years, it usually ran a profit in good times which helped pay for unemployment insurance benefits in bad times when the fund went into a deficit. But in the long run it usually more or less came out even with the adjustment of premiums.

I submit to you very seriously the reason you're in the deficit position you're in with the fund is due to the fact that you're taking training, to the extent you do, out of the fund and not out of general revenue.

[Translation]

maladie, de maternité, parentaux et d'adoption—1,84 milliard de dollars pour les activités de développement, c'est-à-dire la formation, le travail partagé, la création d'emplois et l'aide à l'activité indépendante; et 296 millions de dollars pour les prestations aux pêcheurs et aux femmes. La même année, nous avons reçu plus de 3,8 millions de demandes de prestations d'assurance-chômage à cause des difficultés économiques découlant de la double récession.

I won't go any further. Let me simply say that we can make Canadians believe that everything is fine and that there are no difficult choices to be made in terms of cuts. We can easily believe that and spend half an hour discussing the terms. However, let me tell you very honestly that there are tough choices to be made, and that our proposal meets the principles of equity, justice and fiscal responsibility.

I know there are some people who like to say that we want to penalize the unemployed. That is not our intention. We want to protect a system, a vital social safety net.

We are all Members of Parliament and we have all been elected. Remember the story on *W5* two weeks ago, about New Zealand. I would like you to watch it. If you think Canada is immune to the global economic reality, well, let me tell you that you are wrong.

That concludes my introduction, Mr. Chairman. I am ready to answer your questions.

I am accompanied by my deputy minister, the eminent Mr. Mulder, who, I am sure, will gladly answer your questions about the administrative aspects of the bill.

Le président: Merci, monsieur le ministre.

M. Allmand (Notre-Dame-de-Grâce): Monsieur le ministre, vous nous avez demandé d'examiner ce projet de loi en toute objectivité, compte tenu de la situation financière du pays et du déficit qu'accuse le fonds. J'essaye de le faire. Je vais tâcher de formuler mes questions et mes interventions de façon objective.

Le fonds accuse un grave déficit. Cependant, en 1990, quand on a adopté le projet de loi C-21, il était largement excédentaire. À l'époque, le gouvernement, c'est-à-dire votre gouvernement, a décidé de financer une grande partie de la formation en puisant dans le fonds de l'assurance-chômage. Au cours des dernières années, vous y avez donc prélevé des milliards de dollars pour financer la formation. J'affirme que le fonds est déficitaire parce que vous l'avez assujéti à un fardeau supplémentaire en finançant non seulement les prestations d'assurance-chômage, mais aussi la formation.

Auparavant, le fonds était souvent excédentaire en période de prospérité, ce qui permettait de régler les prestations d'assurance-chômage en période de crise, lorsque le fonds devenait déficitaire. À long terme, tout s'équilibrait plus ou moins grâce au rajustement des primes.

Je vous dis très sérieusement que le fonds est actuellement déficitaire parce que vous y prélevez de l'argent au lieu de recourir au Trésor pour financer la formation, dans la mesure où vous le faites.

[Texte]

Now, the other day when we discussed that with the man from the Fraser Institute. . . and you suggested it again today, that a taxpayer is a taxpayer is a taxpayer and it doesn't make any difference whether you pay for training out of the fund or if you pay for training out of general revenue.

Well, that is not so. A lot of people do not pay into the unemployment insurance fund. Professionals—doctors, lawyers, accountants—do not pay into the fund because they're self-employed. Small self-employed businessmen do not pay into the fund. My barber doesn't pay into the fund. The man who does my suits and my shirts does not pay into the fund. He has a small business. He doesn't pay into the fund. The people who get their income from rent, from shares, from bonds, from interest, don't pay into the fund. The people who pay into the fund are those who are employed on salaries and those who employ salaried workers.

What we're saying is that training should be paid only by those people, and not by those people who I referred to just a minute ago. The professionals, the self-employed—they don't pay into the fund, so they're not paying for that training, and that's not fair. It's equivalent to saying that training is equivalent to education, and we don't say that just those parents with children should pay for education and school taxes. Everybody pays for school taxes and for education because it benefits the entire society. Everybody benefits from training, yet everybody is not paying for it.

So what you've decided to do by deciding to pay for training, to the extent you do, out of the fund is to put the fund in a deficit, and you put the burden on employees and employers.

We had a lot of testimony before this committee. The government itself withdrew its contribution to the fund under Bill C-21. Before that the government used to contribute in a more substantial way to the fund. You've made these changes without consulting with the stakeholders in the fund, who are the Canadian employers and employees who are represented in the Unemployment Insurance Commission.

I'm willing to take this very seriously, but let's look at this thing honestly. You can't fool Canadians. They know you're taking this large amount for training out of the fund when the fund was originally meant to be for unemployment benefits and to cover people during these serious times of recession. Now, what you're doing is making these unilateral changes. So I want you to comment on that.

But the other question is this. In 1990 I was the critic for employment during Bill C-21. Your government—you weren't the minister then—argued very strongly for a seven-to twelve-week penalty period, saying that the previous one to six weeks weren't adequate. We opposed that. But you passed that bill and it became the penalty.

We've asked your officials, we've asked other people who work in the field, and they tell us the penalty range isn't even being used to its fullest extent, that it is very rare, that 11 or 12 weeks' penalty are given; that the average penalty is between 8

[Traduction]

L'autre jour, quand nous en parlions avec un témoin du Fraser Institute. . . et vous avez encore dit aujourd'hui qu'un contribuable est un contribuable, et que la source de financement de la formation importe peu, que ce soit le fonds ou le Trésor.

Eh bien, tel n'est pas le cas. Beaucoup de gens ne contribuent pas au fonds de l'assurance-chômage. Les professionnels—les médecins, les avocats et les comptables—n'y contribuent pas parce qu'ils travaillent à leur propre compte. Il en est de même des chefs de petites entreprises, notamment les coiffeurs, les blanchisseurs, les personnes dont les revenus proviennent de loyers, d'actions, d'obligations et d'intérêts. Ce sont les salariés et leurs employeurs qui contribuent au fonds.

Nous estimons que seuls ces derniers doivent bénéficier de la formation. En effet, les professionnels et les travailleurs indépendants ne contribuent pas au fonds. Ils ne financent donc pas la formation, et ce n'est pas juste. C'est comme si on disait que la formation équivaut à l'éducation, et nous ne disons pas que seuls les parents ayant des enfants doivent financer l'enseignement et payer les taxes scolaires. Tout le monde paie ces taxes et finance l'éducation parce que cela profite à toute la société. Tout le monde profite de la formation, mais tout le monde ne la finance pas.

Par conséquent, en décidant d'utiliser le fonds pour financer la formation, dans la mesure où vous le faites, vous avez créé le déficit et vous mettez le fardeau sur les employés et les employeurs.

Le comité a reçu beaucoup de témoignages. Avec le projet de loi C-21, le gouvernement lui-même a retiré sa contribution au fonds. Auparavant, il contribuait de façon plus substantielle. Vous avez effectué ces changements sans consulter les parties prenantes, à savoir les employeurs et les travailleurs canadiens qui sont représentés à la Commission de l'assurance-chômage.

Je veux bien prendre la question très au sérieux, mais soyons honnêtes. Vous ne pouvez pas tromper les Canadiens. Ils savent que vous puisez des sommes énormes dans le fonds pour assurer la formation, alors que ce fonds a été créé pour verser des prestations d'assurance-chômage aux citoyens et les protéger des difficultés inhérentes à la récession. Maintenant, vous changez le système de façon unilatérale. Expliquez-nous donc ce qui se passe.

J'en viens à ma deuxième question. En 1990, j'étais le porte-parole en matière d'emploi pendant l'étude du projet de loi C-21. Votre gouvernement—vous n'étiez pas le ministre responsable à l'époque—a défendu énergiquement l'adoption d'une période de pénalité allant de sept à 12 semaines, estimant que la pénalité antérieure allant de une à six semaines n'était pas appropriée. Nous avons contesté cette position, mais vous avez quand même adopté le projet de loi, et la pénalité est entrée en vigueur.

Nous nous sommes informés auprès de vos fonctionnaires et d'autres personnes travaillant sur le terrain, et nous avons appris que l'on n'utilise même pas toute la gamme des pénalités. En effet, il est très rare que l'on impose une pénalité

[Text]

and 9 weeks. Here you are doing away with a range of penalty, 7 to 12 weeks, replacing it with a total exclusion when, in fact, the present penalty range isn't being used to the fullest, the penalty range that your government put in place only a few years ago.

• 0920

It seems to me it is obvious that the change wasn't because the penalty period was inadequate. It is not inadequate; it just hasn't been used to its full extent. The real reason is that you're trying to deal with the deficit in the fund.

Why have you disposed entirely of a range of penalties? I might not accept it, but some people say that you could have at least raised the upper limit on the penalty, made it 7 to 15 weeks or 7 to 20 weeks or even 7 to total exclusion; but to replace 7 to 12 by a total exclusion and nothing else is Draconian.

Canadians would like some real answers to the issue I raised with you with respect to the deficit and the fund. Secondly, after you people argued in 1989 for a 7- to 12-week period—and that isn't even being fully used—why are you replacing it so quickly, having put it in place yourself?

Mr. Valcourt: Mr. Allmand, I am going to try to be brief. I take seriously your effort to deal with this positively.

Again, you refer to the fact that, for example, the government is not paying into the fund any more. "The government"—do you mean the taxpayers of Canada? Who do you think finances the \$7.5 billion deficit that will be in the fund this year? In 1992 who paid for the \$4.5 billion deficit? These are the taxpayers of Canada. These are not only the workers and the employers, as you say.

You had a long list of the people who don't pay into the fund, and I agree with that. The fact remains that 95% of the active labour force in Canada pays premiums. That is the reality.

Mr. Allmand: The labour force.

Mr. Valcourt: I suggest, with respect, that your claim, Mr. Allmand, that the deficit situation of the UI account is attributable to the changes of Bill C-21, which has seen the activation of a percentage of the UI account for training of unemployed Canadians, is erroneous. We are not in a deficit situation because of the training.

Mr. Allmand: I said in part.

Mr. Valcourt: Well, that part would be a very, very tiny one.

We have to look at Canada. If we could make these decisions in isolation from the reality and what is going on, it would be easier. When you look at the OECD members, just look at the industrialized nations, the G-7, for example. Look at their use of passive income security programs such as we have. The OECD members have activated some 75% of that money, where they have active measures to try to help people to get out of unemployment and onto the active labour market. That is

[Translation]

de 11 ou 12 semaines, et la moyenne se situe entre huit et neuf semaines. Vous supprimez la gamme de pénalités qui varie de sept à 12 semaines, et vous la remplacez par une exclusion totale, alors qu'en réalité, on n'utilise pas pleinement la gamme actuelle que votre gouvernement a mise en place il y a seulement quelques années.

Il me semble évident que le changement ne découle pas du fait que la période de pénalité n'était pas appropriée. Elle ne l'est pas; on ne l'a tout simplement pas utilisée dans toute sa plénitude. La véritable raison, c'est que vous essayez de combler le déficit du fonds.

Pourquoi avez-vous supprimé complètement la gamme de pénalités? Je ne serais peut-être pas d'accord, mais d'aucuns ont dit que vous auriez pu au moins augmenter le nombre maximum de semaines de pénalité, en proposant des gammes de sept à 15 semaines, de sept à 20 semaines, ou même de sept semaines à l'exclusion totale; mais la mesure qui consiste à remplacer la gamme de sept à 12 semaines par l'exclusion totale est tout simplement draconienne.

Les Canadiens aimeraient obtenir des réponses sérieuses à la question que je vous ai posée sur le déficit et le fonds. Deuxièmement, après avoir défendu en 1989 une période de pénalité allant de sept à 12 semaines—période qui n'est même pas utilisée pleinement—pourquoi la remplacez-vous si rapidement après l'avoir adoptée vous-même?

M. Valcourt: Monsieur Allmand, je vais essayer d'être très bref. Je comprends que vous vouliez aborder la question de façon positive.

Une fois de plus, vous mentionnez le fait que, par exemple, le gouvernement ne contribue plus au fonds. Quand vous parlez du gouvernement, voulez-vous dire les contribuables canadiens? À votre avis, qui finance le déficit de 7,5 milliards de dollars qu'accusera le fonds cette année? En 1992, qui a épongé le déficit de 4,5 milliards? Ce sont les contribuables canadiens. Ce ne sont pas seulement les travailleurs et les employeurs, comme vous le dites.

Vous avez donné une longue liste de personnes qui ne contribuent pas au fonds, et je suis d'accord là-dessus. Il demeure que 95 p. 100 de la main-d'oeuvre active au Canada paye des primes d'assurance-chômage. Telle est la réalité.

M. Allmand: La main-d'oeuvre.

M. Valcourt: Sauf votre respect, monsieur Allmand, votre déclaration selon laquelle le déficit actuel du fonds de l'assurance-chômage est attribuable aux changements découlant du projet de loi C-21, qui a permis l'augmentation des ressources de l'assurance-chômage consacrées à la formation des Canadiens sans emploi, est erronée. Le déficit n'est pas dû à la formation.

M. Allmand: J'ai dit en partie.

M. Valcourt: Eh bien, cette partie serait insignifiante.

Nous devons tenir compte de la situation du pays. Si nous pouvions prendre des décisions en faisant abstraction de la réalité, ce serait plus facile. Prenons par exemple les pays membres de l'OCDE, ou les pays industrialisés membres du G-7. Voyez comment ils utilisent le genre de programmes de sécurité du revenu que nous avons. Les pays de l'OCDE ont utilisé environ 75 p. 100 de cet argent pour essayer d'aider leurs chômeurs à trouver du travail. C'est ce que nous avons essayé

[Texte]

what we attempted to do with Bill C-21 in a tiny way, 15%, which we have not reached yet.

The savings to finance the increased costs were obtained by making changes, remember, on eligibility. We extended the period. We shortened the period of benefits. We introduced the 7 to 12 weeks as a means of containing the cost.

It is difficult. I have always said that this is not UI reform; this is a fiscal measure. I grant you that we should have a comprehensive look at the whole UI system, but it is dangerous to say that the deficit situation is because of the changes to the UI Act.

Mr. Allmand: How much are you paying out of the fund for development?

Mr. Valcourt: Last year it was \$1.8 billion, and we have increased that to \$2.21 billion. According to our statistics and according to the figures, the savings to the workers and employers under Bill C-21 are superior to this. That's why I can't accept that it is because of that.

• 0925

We have a deficit account for the very reason you stated. You said, listen, the fund in good times is supposed to do well to pay for the bad times. Unfortunately, the bad times have been going on for too long and the forecast and the projections are that unless these measures are taken we are going to have to increase the premium. We can't do that to protect the small business and the employers in Canada, and the workers who pay into the fund, because we think an increase in taxes at this time would not help the recovery.

That's the first point.

On the question of the 7 to 20 weeks—

Mr. Allmand: Seven to twelve.

Mr. Valcourt: Seven to twelve. There is a fiscal thing, but there's also something else here. In the act there is an incentive for a worker to say, well, I am going to put in my 10 weeks and then I am going to sit at home and do nothing and I am going to get my neighbour to pay for me. The incentive is there.

Mr. Allmand: You also have a provision in the act that one must be ready and available for work at all times.

Mr. Valcourt: Yes.

Mr. Allmand: If you just sit at home and don't accept offers of work, then you are disqualified totally any way.

Mr. Valcourt: We all know how this works. Many, many observers have condemned the negative incentives in the act.

[Traduction]

de faire avec le projet de loi C-21, dans une petite mesure, c'est-à-dire avec 15 p. 100 du fonds, objectif que nous n'avons pas encore atteint.

Afin de réaliser les économies nécessaires pour financer l'augmentation des coûts, nous avons apporté des changements aux conditions d'admissibilité, si vous vous en souvenez. Nous avons allongé la période. Nous avons raccourci la période de prestations. Nous avons prévu une période de pénalité allant de sept à 12 semaines pour contenir les coûts.

C'est difficile. J'ai toujours dit qu'il ne s'agit pas d'une réforme de l'assurance-chômage; c'est une mesure financière. Je conviens avec vous que nous devrions examiner l'ensemble du système de façon exhaustive, mais il est dangereux de dire que le déficit découle des changements apportés à la Loi sur l'assurance-chômage.

M. Allmand: Quel est le montant que vous avez prélevé du fonds de l'assurance-chômage pour financer les activités de perfectionnement?

M. Valcourt: L'année dernière, nous y avons consacré 1,8 milliard de dollars, et nous sommes passés à 2,21 milliards de dollars. D'après nos calculs, le projet de loi C-21 permettra aux travailleurs et aux employeurs de réaliser des économies supérieures à ce montant. C'est pour cela que nous contestons le fait que le déficit découle de ces changements.

Nous avons un compte déficitaire pour la raison même que vous avez énoncée. Vous avez déclaré qu'en période de prospérité, le fonds est censé accumuler assez d'excédent pour nous permettre de survivre en période d'austérité. Malheureusement, l'austérité a duré trop longtemps et, d'après les prévisions, si nous ne prenons pas ces mesures, il faudra bien augmenter les primes. Nous ne pouvons pas le faire afin de protéger les petites entreprises, les employeurs et les travailleurs canadiens qui contribuent au fonds, car, actuellement, une augmentation des taxes serait préjudiciable à la reprise.

Ça, c'est le premier point.

Pour ce qui est de la pénalité allant de sept à 20 semaines. . .

M. Allmand: De sept à douze.

M. Valcourt: De sept à douze semaines. Il s'agit d'une décision financière, mais il y a autre chose. En vertu de la loi actuelle, une personne peut décider de travailler pendant 10 semaines et de rester chez elle à ne rien faire pendant que le contribuable, lui, verse des primes d'assurance-chômage. C'est tout à fait possible.

M. Allmand: La loi prévoit aussi qu'il faut être prêt et disposé à travailler en tout temps.

M. Valcourt: En effet.

M. Allmand: Si quelqu'un reste chez lui et n'accepte pas d'offre d'emploi, il est disqualifié de toute façon.

M. Valcourt: Nous savons tous comment cela fonctionne. Bon nombre d'observateurs ont condamné les effets pervers de la loi.

[Text]

I think Canadians are reasonable people, and when I know that the law, the UI Act, says that a person who has no choice but to quit a job, no reasonable alternative. . . Maybe it is because of my background, but I think that the test of the reasonable person in this country has served Canada well. All we are saying—and the law says so especially—is if a person has no reasonable alternative but to quit, then that person is protected.

You can quarrel with me over the way this is administered, but I think we should unanimously approve the basic principle, unless we want to encourage freeloaders to take advantage of hard-working workers and employers. You say, as a reasonable proposition, listen, every person who has no alternative but to quit his or her job is protected and will get unemployment insurance benefits, which is a temporary income-security provision until that person finds a job.

Too often we forget or don't put in the window the fact that 70% of UI claimants find a job before their benefits expire. They are not all a bunch of freeloaders out there. It is a very small minority; but that small minority costs you, the workers and the employers of Canada, close to \$1 billion a year.

I know it is hard to save taxpayers' money for their own benefit, but I am determined to do it. On that one, that's why we did it, to save \$1 billion to the real people who work and pay taxes.

Some people want to condemn my government for it. I am ready to take the blame, but I think I will be rewarded by the hard-working Canadians out there, because they know that the test is not whether you want to take advantage of something and abuse it, because if that is not what you want to do, you are protected and you will get your benefits. If, however, all you have in mind is to get a free ride at the expense of the hard-working Canadians, I don't think it should be in the act.

That's why we have officials, and concerns were expressed. I remember my caucus bringing me a lot of situations. In this new version of Bill C-105 we have tried to address this and to be fair and sensitive to the issues that were raised, but not to throw the baby out with the bath water at the same time.

Mr. Samson (Timmins—Chapleau): I would like to express to Minister Valcourt my appreciation for his changing his schedule to allow him to appear before the committee to help us with this very difficult question we are facing today. I know that he had to make some changes to his schedule to do that, and it is appreciated.

• 0930

I would like to talk a little bit about the purpose of the bill and some of the problems we see coming as a result of some of these changes that are being proposed.

The purpose of the bill is to save some money to the taxpayers of Canada; to discourage people from leaving their employment without any reason at all, just to become couch potatoes.

First I would like to tell you that the witnesses we have heard represent millions of workers in Canada and I have asked the same question of just about all of them in one way or another, in that I asked them how many of their membership

[Translation]

Je pense que les Canadiens sont raisonnables, et quand je sais que la Loi sur l'assurance-chômage stipule qu'une personne qui n'a d'autre choix que de quitter son emploi, c'est-à-dire qui n'a pas d'autre option raisonnable. . . C'est peut-être à cause de ma formation, mais je pense que le critère de la personne raisonnable a été bien utile pour les Canadiens. Tout ce que nous disons—et la loi le stipule de façon précise—c'est que si une personne n'a pas d'autre choix raisonnable que de quitter son emploi, elle est protégée.

Vous pouvez contester la façon dont le système est administré, mais je pense que nous devons approuver unanimement le principe de base, à moins de vouloir encourager les tricheurs à profiter des efforts des travailleurs et des employeurs. Vous dites, et vous avez raison, que toute personne qui n'a d'autre choix que de quitter son emploi doit être protégée et toucher des prestations d'assurance-chômage et bénéficier temporairement d'une sécurité du revenu jusqu'à ce qu'elle trouve un emploi.

Trop souvent, nous oublions que 70 p. 100 des prestataires de l'assurance-chômage trouvent un emploi avant l'expiration de leurs prestations. Les prestataires ne sont pas tous des parasites. Ceux-ci ne représentent qu'une petite minorité; mais cette petite minorité coûte aux travailleurs et aux employeurs canadiens près d'un milliard de dollars par an.

Je sais qu'il est difficile d'économiser l'argent du contribuable pour qu'il en profite lui-même, mais je suis déterminé à le faire. C'est pour cela que nous avons effectué ces changements pour faire épargner un milliard de dollars aux personnes qui travaillent et qui paient des impôts.

D'aucuns veulent condamner mon gouvernement pour avoir pris cette mesure. Je suis prêt à en accepter le blâme, mais je pense que les travailleurs canadiens nous en seront reconnaissants, parce qu'ils savent que ce n'est pas dans leur intérêt d'abuser du système et que s'ils ne le font pas, ils seront protégés et toucheront leurs prestations. Cependant, ceux qui ont l'intention de tricher aux dépens des travailleurs canadiens ne devraient pas être protégés par la loi.

C'est pour cela que nous avons des fonctionnaires, et ils ont tenu compte des préoccupations qui ont été exprimées. Je me souviens que les membres de mon caucus m'ont rapporté bien des cas. Dans la nouvelle version du projet de loi C-105, nous avons essayé de régler la question et d'être justes et équitables en abordant les questions qui ont été soulevées, tout en évitant de jeter le bébé avec l'eau du bain.

M. Samson (Timmins—Chapleau): Je tiens à remercier le ministre Valcourt d'avoir bien voulu modifier son emploi du temps pour comparaître devant le comité et nous aider à examiner cette question très difficile qui nous intéresse aujourd'hui. Je sais qu'il a dû modifier son emploi du temps pour le faire, et je l'en remercie.

Je voudrais parler un peu de l'objectif du projet de loi et de quelques problèmes pouvant découler de certains changements proposés.

Ce projet de loi vise à faire épargner des sous aux contribuables canadiens; à décourager les gens de quitter leur emploi sans aucune raison, pour simplement devenir des télézards.

Je tiens d'abord à vous signaler que les témoins que nous avons entendus représentent des millions de travailleurs au Canada, et je leur ai posé à tous, ou presque, la même question d'une façon ou d'une autre: à votre connaissance, combien de

[Texte]

they knew of who quit voluntarily without just cause, for no reason other than to become couch potatoes. None of them was able to tell me that they knew of any of their membership who did that. They testified that their membership wanted to work and that they were conscious of the situation that exists in Canada and that they didn't just quit without any reason.

I emphasize "voluntary". I would like not to insult your intelligence or to imply in any way that you don't know the meaning of the word—that is not my intent—but simply to remind you what the word "voluntary" means. According to the dictionary, it is "done acting or able to act of one's own free will; not constrained or compulsory or intentional".

In that context, Mr. Minister, do you really believe that there are Canadians who are voluntarily leaving their employment simply to do nothing, to be a burden?

Mr. Valcourt: Yes.

Mr. Samson: Do you have statistics that would show us that people are actually doing that and to give us the reasons why you can categorically say, given the definition of "voluntarily", that they are doing this voluntarily?

Mr. Valcourt: If "voluntarily" is interpreted to mean without any reason at all, then I guess I am going to be logical and say no. There is always a good reason.

I can give you anecdotal evidence. I know, for example, that in my own neck of the woods, with all due respect to my great people of Madawaska—Victoria, a mill owner in Clair, New Brunswick came in in the fall and he had

six scieurs de bardeaux. Vous savez de quoi je parle. Ils ont dit: Donne-moi mon bleu; on s'en va à la chasse. Il a répondu: Je ne peux pas vous donner votre bleu; j'ai besoin de vous. Ils ont dit: Tu fais mieux de me donner mon bleu; autrement, je ne reviens pas. Les gars s'en vont à la chasse. Ils ont une bonne raison: ils veulent aller à la chasse. C'est une anecdote.

M. Samson: Qu'est-ce qu'il écrivait sur le bleu?

M. Valcourt: Qu'est-ce qu'il écrivait sur le bleu? Il écrivait que le gars s'en allait à la chasse.

M. Samson: Et il avait ses prestations?

M. Valcourt: Non, il ne pouvait pas les avoir. Savez-vous ce qui arrivait? On n'ira pas dans les détails, mais à un moment donné, ces employeurs-là sont forcés de dire que la raison pour laquelle la personne quitte est le manque de travail. Autrement, ils ne reviendront pas. C'est une fraude. C'est une fraude de l'employeur dont est complice l'employé. On reçoit pour je ne sais combien de millions de prestations pour cela.

This is anecdotal, but the reality is that under the current system, with the 7 to 12 weeks, which is, as you know,

la mesure que privilégiait mes amis des syndicats du Québec, qui disent qu'on devrait avoir ces mesures pondérées de 7 à 12 semaines, et malgré ces semaines de pénalité, il y a encore 225 000 personnes, selon nos statistiques,

who quit voluntarily without just cause.

M. Samson: M. Mulder nous a dit qu'il ne pouvait pas nous dire quelles étaient les catégories.

[Traduction]

vos membres ont quitté volontairement leur emploi sans raison valable, sans autre raison que pour devenir des télézards? Aucun d'entre eux n'a pu me répondre qu'il en connaissait qui avaient fait cela. Ils ont témoigné que leurs membres voulaient travailler, qu'ils étaient au fait de la situation actuelle au Canada et qu'ils n'avaient pas quitté leur emploi sans raison.

J'attire votre attention sur le terme «volontaire». Je ne veux pas faire outrage à votre intelligence ni insinuer que vous ignorez le sens du mot—ce n'est pas mon intention—mais je voudrais juste vous rappeler la définition du terme «volontaire». Selon le dictionnaire, c'est ce «qui résulte d'un acte de volonté; qui n'est pas l'effet d'une contrainte, qui n'est pas forcé».

Monsieur le ministre, dans ce contexte-là, croyez-vous vraiment qu'il existe des Canadiens qui quittent leur emploi volontairement simplement pour ne rien faire, pour devenir un fardeau?

M. Valcourt: Oui.

M. Samson: Avez-vous des statistiques pour nous montrer que c'est bien le cas, et pouvez-vous nous donner les raisons pour lesquelles vous pouvez dire catégoriquement qu'ils le font volontairement, étant donné la définition de «volontaire»?

M. Valcourt: Si on interprète «volontaire» comme signifiant sans aucune raison, eh bien, je serai logique, et je vous dirai non. Il y a toujours une bonne raison.

Je peux vous citer des exemples. Je connais par exemple dans ma région, avec tout le respect que je dois aux braves gens de Madawaska—Victoria, un propriétaire d'usine de Clair, au Nouveau-Brunswick, qui est venu me voir à l'automne et qui avait

six shingle sawyers. You know what I mean. They said: Give me my pink slip; we are going hunting. He answered: I cannot give you your pink slip; I need you. They said: You had better give me my pink slip, otherwise I am not coming back. The guys are going hunting. They have a valid reason: They want to go hunting. That is one anecdote.

Mr. Samson: What did he write on the pink slip?

Mr. Valcourt: What did he write on the pink slip? He wrote that the guy was going hunting.

Mr. Samson: And did he get his benefits?

Mr. Valcourt: No, he could not get them. Do you know what would happen? I won't go into the details, but at some point, those employers were forced to say that the reason that the person left was because of lack of work. Otherwise, they wouldn't come back. It's a fraud. The employer cheats and the employee is his accomplice. I don't know how many millions of dollars of benefits that represents.

C'est une anecdote, mais c'est vraiment ce qui se passe en vertu du régime actuel, avec les sept à 12 semaines, qui est, comme vous le savez,

the measure that my Quebec union friends favoured, who say there should be this counterbalance of seven to twelve weeks, and despite those weeks of penalty, according to our statistics, there are still 225,000 people

qui quittent volontairement leur emploi sans motif valable.

Mr. Samson: Mr. Mulder told us that he could not tell us what the categories were.

[Text]

M. Valcourt: Non.

M. Samson: Il n'avait pas l'information. Donc, on ne sait pas avec certitude les raisons pour lesquelles ils quittent leur emploi.

M. Valcourt: C'est impossible. Tout ce qu'on peut dire, c'est qu'il y a 225 000 personnes qui quittent leur emploi pour des raisons qui ne constituent pas une cause raisonnable au sens de la loi telle que les tribunaux l'interprètent.

M. Samson: D'accord, mais au bout du compte, est-ce qu'on peut déterminer avec certitude le montant d'argent qu'on va épargner?

• 0935

On dit qu'on va épargner un milliard de dollars l'année prochaine et environ 850 millions de dollars cette année. M. Mulder nous a dit l'autre jour qu'on épargnerait peut-être 600 millions de dollars, mais que cela entraînerait des frais pour des mesures de sécurité et pour embaucher d'autres agents pour évaluer les cas. Il ne savait pas au juste combien tous ces projets-là allaient coûter. Donc, on ne peut pas affirmer en toute certitude qu'on va épargner de l'argent.

M. Valcourt: Absolument, monsieur Samson.

M. Samson: On le pense, mais on ne le sait pas.

M. Valcourt: On ne le pense pas. On le sait. Il ne faut pas mal interpréter les déclarations de mon sous-ministre.

M. Samson: D'accord.

M. Valcourt: Nous estimons que la première année, nous allons épargner 600 millions de dollars aux contribuables, aux travailleurs et aux employeurs.

M. Allmand: Combien?

M. Valcourt: Six cents millions de dollars.

That's the first year, \$600 million going to, in the second full year—

Mr. Samson: But it's \$600 million minus the expenses—

Mr. Valcourt: No, not minus.

Mr. Samson: —for the security measures, the extra agents to hear appeals, the extra—

Mr. Valcourt: No, no.

Mr. Samson: Yes.

Mr. Valcourt: No, no, no. Of course we have to administer the program and have the resources to do that, but to suggest that... They will be minimal. As stupid as I can be, do you think I would introduce or consent to a measure such as this being introduced unless there were savings? Come on!

Mr. Samson: Let me ask you this, then. You pointed out very correctly and very succinctly that there is only one taxpayer. Now these people are not entitled to unemployment insurance. There are many grey areas. We've been told that there's jurisprudence to establish 14 reasons and that they're being added to the bill and they already exist anyway. We know there have been a lot of problems with the whole program.

[Translation]

Mr. Valcourt: No.

Mr. Samson: He did not have the information. So we cannot know for sure why they left their job.

Mr. Valcourt: It is impossible. All we can say is that there are 225,000 people who leave their job for reasons that do not constitute just cause according to the legal interpretation of the bill.

Mr. Samson: All right, but can you say for sure how much money will be saved through all this?

It is thought that a billion dollars would be saved next year and approximately \$850 million this year. Mr. Mulder told us the other day that about \$600 million would be saved, but that costs would be incurred for security measures and to hire other officers to review the cases. He didn't know exactly how much all those projects would cost. So you cannot say for sure that money will be saved.

Mr. Valcourt: Absolutely, Mr. Samson.

Mr. Samson: You think so, but you do not know so.

Mr. Valcourt: We do not think so, we know so. You must not misinterpret my deputy minister's statements.

Mr. Samson: All right.

Mr. Valcourt: We estimate that in the first year, we will save taxpayers, workers and employers \$600 million.

Mr. Allmand: How much?

Mr. Valcourt: \$600 million.

Six cents millions de dollars pour la première année, et pour la deuxième année. . .

M. Samson: Mais c'est 600 millions de dollars moins les dépenses. . .

M. Valcourt: Non, pas moins.

M. Samson: . . . pour les mesures de sécurité, les agents supplémentaires pour entendre les appels, les. . .

M. Valcourt: Non, non.

M. Samson: Oui.

M. Valcourt: Non, non, non. Nous devons, évidemment, administrer le programme, et nous avons les ressources pour le faire, mais dire que. . . Elles seront minimales. Vous me croyez peut-être stupide, mais pensez-vous vraiment que j'introduirais ou que j'accepterais une mesure comme celle-ci si cela ne produisait pas d'économies? Voyons!

M. Samson: Alors, je voudrais vous demander ceci. Vous avez bien dit de façon très succincte qu'il n'y a qu'un seul contribuable. Ces gens ne sont pas admissibles à l'assurance-chômage. Il y a beaucoup de zones grises. On nous dit que la jurisprudence établit 14 raisons, qu'on les ajoute au projet de loi, et que ces raisons existent déjà de toute façon. Nous savons que ce programme a causé beaucoup de problèmes.

[Texte]

Has this been passed around? Did you get a copy of this?

Mr. Valcourt: I didn't see that.

Mr. Samson: This is something I've put together. It's just for the purposes of illustrating the difference between our criminal system and our unemployment insurance system, whereby the claimant now becomes a victim in that he has to bear the burden of proof, etc. It's in writing and it's easy to read it.

The point I'm making is that there are extreme difficulties with the jurisprudence, and all we are saying in this bill is that we are now going to put 13 or 14 of these reasons, established by jurisprudence, into the act.

We have heard testimony from numerous people who have come here and said to us that there are severe problems with the legislation as it exists.

Mr. Minister, this new program is going to do nothing to enhance the unemployment insurance system. The grey areas will still exist; the agents will make decisions inconsistently across the country, as they do now; the claimant will be even more victimized in that now we're being limited and it could be seen as a restriction on how the agent can come to a decision, by the fact that these 13 or 14 reasons are now in the bill.

As for the agents, you have said and your deputy minister has said that there will be training. You can't do this overnight; it takes years. These agents are not going to have the ability to make these kinds of decisions—because last night we heard from the Commissioner of Human Rights, Mr. Yalden, and he has offered the services of his department to assist. You can't just train these people overnight to make these kinds of decisions.

The problem that exists is that when these agents make a bad decision, now there is a penalty of a minimum of 7 to a maximum of 12 weeks. We've established that on average only about 8.3 or 8.4 weeks of penalty are being applied. They're not utilizing the system to the maximum, which implies that it's not as serious as we're making it appear.

• 0940

How are the agents going to be able to make these decisions in an expeditious way to ensure that the claimant is not put under undue hardship? There are no time limits; there's nothing. While the agents are making these decisions, while the appeal system is taking place, claimants are without funds.

You have said there is only one taxpayer, and you're right. While all this is going on, or while a person is being disqualified, where are they going to go to get funding? Where are they going to go to get assistance? Given the situation that exists in the country right now, in which there are no jobs, where are they going to go? Who is going to pay for their welfare? There's only one taxpayer, so what are we doing here? What are we doing in this bill? Are we, in a clouded way, passing our responsibility on to someone else?

The Chairman: The chair is being very lenient in watching the time, Mr. Minister. I think the question has been put.

[Traduction]

Ce document a-t-il été distribué? En avez-vous reçu un exemplaire?

M. Valcourt: Je ne l'ai pas vu.

M. Samson: C'est quelque chose que j'ai compilé. C'est juste pour illustrer la différence qui existe entre notre système pénal et notre régime d'assurance-chômage, où le bénéficiaire devient une victime parce qu'on lui impose la charge de la preuve, etc. C'est écrit noir sur blanc et c'est facile à lire.

Je m'explique. La jurisprudence pose de grands problèmes, et ce projet de loi fait en sorte que 13 ou 14 de ces raisons, établies par la jurisprudence, soient incorporées à la loi.

Nous avons entendu les témoignages de beaucoup de personnes qui sont venues nous dire que la loi actuelle pose de graves problèmes.

Monsieur le ministre, ce nouveau programme ne fera rien pour améliorer le régime d'assurance-chômage. Il y aura encore des zones grises; dans tout le pays, les agents vont continuer à prendre des décisions contradictoires, comme ils le font actuellement; le prestataire sera lésé encore davantage—puisque à l'heure actuelle nous sommes limités et que cela peut être perçu comme étant une restriction du pouvoir de décision des agents—parce que ces 13 ou 14 raisons figurent maintenant dans le projet de loi.

Pour ce qui est des agents, vous et votre sous-ministre avez dit qu'il y aura de la formation. Cela ne peut se faire du jour au lendemain; cela prend des années. Ces agents ne pourront pas prendre ce genre de décisions. . . parce qu'hier soir nous avons entendu le commissaire aux droits de la personne, M. Yalden, et il nous a offert les services de son organisme pour nous aider. On ne peut pas enseigner du jour au lendemain à ces gens à prendre ce genre de décisions.

Voici quel est le problème. Lorsque les agents prennent une décision erronée, il y a quand même une pénalité qui varie entre sept et 12 semaines. Nous avons calculé qu'en moyenne seulement 8,3 ou 8,4 semaines de pénalité s'appliquent. Ils n'utilisent pas le régime à son maximum, ce qui suppose que ce n'est pas aussi sérieux qu'on veut le laisser croire.

Comment les agents pourront-ils prendre rapidement ces décisions pour s'assurer que le prestataire ne soit pas assujéti à des difficultés inutiles? Il n'y a pas de limites de temps; il n'y a rien. Pendant que les agents prennent leurs décisions, pendant que la procédure d'appel se déroule, les requérants ne reçoivent pas de prestations.

Vous avez dit qu'il existe un seul contribuable, et vous avez raison. Pendant que tout cela se produit, ou pendant qu'on est train de disqualifier une personne, où peut-elle aller pour obtenir de l'argent? Où peut-elle se tourner pour obtenir de l'aide? Compte tenu de la situation qui prévaut au pays en ce moment, compte tenu du taux de chômage, où ira-t-elle? Qui va lui venir en aide? S'il n'existe qu'un contribuable, que faisons-nous ici? Que faisons-nous dans ce projet de loi? Sommes-nous en train de nous décharger subrepticement sur quelqu'un d'autre?

Le président: Monsieur le ministre, nous sommes très généreux en ce qui concerne l'allocation du temps. Je pense que la question a été posée.

[Text]

Mr. Samson: I'm sure you will show the same leniency for the other side, Mr. Chairman, as you always do.

The Chairman: The question has been asked, Mr. Minister. We'll give you an opportunity to respond.

Mr. Valcourt: I'm tempted to start by saying, "Cid, you disappoint me". It is incredible that you would equate an unemployed Canadian with a criminal.

Mr. Samson: I'm equating the systems.

Mr. Valcourt: But think about this now.

Mr. Samson: The systems.

Mr. Valcourt: But that's the premise of what this is about. This is the premise of what you state. Be careful. It would be partisan, but I could say that the NDP are claiming that these people are criminals; they treat them just like criminals. Do you want the same treatment —

Mr. Samson: It's the legislation that makes them criminal, not me.

Mr. Valcourt: I'm a lawyer too.

Mr. Samson: Well, I'm not. I'm a plumber; we've already established that. I recognize something that stinks.

Mr. Valcourt: I'm used to having smart ideas too.

The thing is that a social program such as UI cannot be administered according to criminal law principles because it is not a system to penalize. This is a benefit system that is administered according to the principles of natural justice, and the burden of proof required in instances such as this is on the balance of probabilities. He who claims must establish the facts supporting his claim. If the employer claims that he fired you for misconduct, then he has the burden; if you claim that you left because you had a big headache, then you have the burden of establishing your headache. There's nothing wrong; the doctor will do that.

So you have to be careful with that.

What is the percentage, Nick, or someone on my staff, of the cases that are dealt with within 30 days?

Mr. Nick Mulder (Deputy Minister of Employment and Immigration): It is 80%.

Mr. Valcourt: We have 80%, 3.8 million claims.

On peut faire une montagne du problème. Je ne vous dis pas qu'il n'y a pas des cas particuliers où il faut plus de temps. Oui, il y en a. Comment peut-on améliorer cela? C'est une question administrative.

It has nothing to do with the act; it has nothing to do with the change.

You ask what will happen to the person who quits. Where will he or she go? Well, that person will not quit his or her job without a valid reason. And if the person has one, Cid, then he or she is protected. So who has a problem?

[Translation]

M. Samson: Monsieur le président, je suis convaincu que vous serez tout aussi généreux pour nos collègues d'en face, comme vous l'avez toujours fait.

Le président: Monsieur le ministre, la question a été posée. Vous avez la parole.

M. Valcourt: Je suis tenté de commencer en disant à Cid qu'il me déçoit. Il est incroyable de comparer un chômeur à un criminel.

M. Samson: Je compare les systèmes.

M. Valcourt: Pensez-y maintenant.

M. Samson: Il s'agit des systèmes.

M. Valcourt: Mais c'est la prémisse de votre raisonnement. Faites attention. Vous avez peut-être un parti pris, mais je pourrais dire que le NPD prétend que les chômeurs sont des criminels; votre parti les compare à des criminels. Voulez-vous le même traitement. . .

M. Samson: C'est le projet de loi qui en fait des criminels, pas moi.

M. Valcourt: Moi aussi, je suis avocat.

M. Samson: Eh bien, je n'en suis pas un. Je suis plombier; c'est un fait établi. Je reconnais les choses qui sentent mauvais.

M. Valcourt: Moi aussi, je peux faire de l'esprit.

En tout cas, un programme social comme l'assurance-chômage ne peut pas être administré selon les principes du droit criminel, car il ne s'agit pas d'un système punitif. Il s'agit plutôt d'un système de prestations qui est administré selon les principes de justice naturelle, et le fardeau de la preuve qui est nécessaire dans des cas comme celui-ci est établi selon la prépondérance des probabilités. C'est le demandeur qui doit établir les faits pour appuyer sa demande. Si l'employeur prétend qu'il vous a congédié pour mauvaise conduite, il doit en apporter la preuve; si vous prétendez que vous avez quitté votre emploi parce que vous aviez très mal à la tête, vous devez établir la véracité de votre mal de tête. Il n'y a rien de mal à cela; le médecin peut le faire.

Il faut donc faire attention.

Nick, ou l'un de mes collaborateurs, peut vous dire quel est le pourcentage de cas qui sont réglés en l'espace de 30 jours.

M. Nick Mulder (sous-ministre de l'Emploi et de l'Immigration): C'est 80 p. 100.

M. Valcourt: Nous réglons 80 p. 100 des 3,8 millions de demandes en 30 jours.

You can inflate the problem. Of course, there are exceptional cases where more time is needed. Of course there are. How can we improve on that? It's an administrative matter.

Cela n'a rien à voir, ni avec la loi, ni avec le changement.

Vous demandez ce qui va arriver à la personne qui quitte son emploi, et où elle va aller. Eh bien, elle ne quittera pas son emploi sans motif valable. Et si elle a un tel motif, Cid, elle est protégée. Elle n'a donc pas de problème.

[Texte]

I respect fully that a person who chooses to become unemployed makes that decision, and I have no quarrel with it. The only thing I say is don't expect your neighbour to pay for you while you make that decision about quitting without just cause, period. If the person has a cause, then I have no problem, because the system is there to protect her or him. That will happen.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): Thank you, Mr. Minister, for adjusting your schedule this morning.

My first question deals with clause 23, amending section 76, which is on page 11 of the bill:

The Commission may, with the approval of the Governor in Council, make regulations

- (a) authorizing the chairperson of a board of referees to exclude from a hearing before the board any claimant or employer, or any representative thereof, or any person. . .

● 0945

We have heard from some witnesses who felt that it was most unfair to the claimant that they would not get the opportunity to present their case before the board. However, I believe—and I ask for your clarification on this—that this is specifically dealing with very, maybe, uncomfortable cases of proving or not proving sexual harassment and maybe the claimant did not want to appear or it was the claimant's decision himself or herself.

Is this a discretionary decision to be made by the chairperson? Could you just elaborate on that clause, please?

Mr. Valcourt: What we attempted to do here is because we are very sensitive to the claim by certain people that in cases of, specifically, sexual harassment, a claimant alleging that this is the reason to quit a job would be very uncomfortable making that claim in front of a person who could be the harasser or an employee of the harasser. So we are providing discretion to the chairman to exercise his or her judgment.

It's not a matter of proving. This is a total misconception. The claimant doesn't have to prove beyond a reasonable doubt; he or she has to explain why he or she left his or her job.

So the employer could also benefit from this, and that's why, the way it is worded, either can ask.

Mr. Samson: That's not what it says.

Mr. Valcourt: I can envisage a situation where a person would rather do this in private, and that's what we are providing for here.

It has an impact on the process, because under our system of natural justice you have to give the opportunity for the person to rebut.

Mrs. Sparrow: But the person will have that chance?

Mr. Valcourt: Yes, because of paragraph (b).

Mrs. Sparrow: As long as all of us within this committee, and indeed the House, are satisfied that the claimant or the employer will have the opportunity to be heard—

[Traduction]

Par contre, il est clair qu'une personne qui choisit le chômage est tout à fait libre de sa décision, et je n'en disconviens pas. Seulement, il ne faut pas qu'elle s'attende à ce que son voisin finance ses prestations quand elle a quitté son emploi sans motif valable, un point, c'est tout. Si la personne a un motif, il n'y a pas de problème, car le système est là pour la protéger, et il la protégera.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Merci, monsieur le ministre, d'avoir bien voulu modifier votre emploi du temps pour être ici ce matin.

Ma première question porte sur l'article 23, qui modifie l'article 76, et qui figure à la page 11 du projet de loi. Il stipule que:

Avec l'approbation du gouverneur en conseil, la Commission peut, par règlement

- a) donner au président d'un conseil arbitral le pouvoir d'empêcher soit le prestataire ou l'employeur, soit leur représentant, soit un témoin ou toute personne. . .

Certains témoins nous ont dit qu'ils trouvaient qu'il était très injuste de ne pas permettre au prestataire de présenter son cas devant le conseil arbitral. Je crois toutefois—et je vous demande de m'éclairer à ce sujet—qu'il s'agit là de cas bien particuliers, où il faudrait faire la preuve qu'il y a eu harcèlement sexuel, de sorte que le prestataire pourrait se sentir très mal à l'aise et ne pas vouloir se présenter devant le conseil.

Le président du conseil jouit-il d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard? Pourriez-vous nous donner plus de détails au sujet de cette disposition?

M. Valcourt: Nous avons essayé ici d'être très sensibles aux préoccupations de ceux qui estiment que, dans les cas de harcèlement sexuel, le prestataire qui invoquerait ce motif pour justifier son départ volontaire se sentirait très mal à l'aise de faire cette assertion devant le présumé auteur du harcèlement sexuel ou devant un de ses employés. Nous donnons donc au président du conseil un certain pouvoir discrétionnaire pour lui permettre d'exercer son jugement.

Il ne s'agit pas de faire la preuve du harcèlement sexuel. Cette perception est totalement fausse. Le prestataire n'a pas à en faire la preuve hors de tout doute raisonnable; il ou elle n'a qu'à donner les raisons qui l'ont amené à quitter son emploi.

C'est une possibilité qui est également offerte à l'employeur, et c'est pourquoi le libellé prévoit que l'un ou l'autre peut demander de ne pas être présent.

M. Samson: Ce n'est pas ce que dit le projet de loi.

M. Valcourt: Je peux imaginer qu'il y aurait des cas où la personne préférerait s'expliquer en privé, et c'est ce que nous prévoyons ici.

Cette possibilité n'est pas toutefois sans influencer sur le processus, car, selon le principe de la justice naturelle, l'autre partie doit avoir le droit de réplique.

Mme Sparrow: Mais l'autre partie aura ce droit?

M. Valcourt: Oui, en raison de l'alinéa b).

Mme Sparrow: Du moment que tous les membres du comité, voire tous les députés de la Chambre, sont persuadés que le prestataire et l'employeur auront tous deux la possibilité de se faire entendre. . .

[Text]

Mr. Valcourt: Absolutely.

Mrs. Sparrow: Regarding sexual harassment and your staff, could you enlighten us on what type of training might be available so these very difficult cases, which are not easy, might be handled with a great deal of sensitivity?

Mr. Valcourt: I'm going to ask Mr. Mulder to answer this, because at a point I wrote, and I think I made it clear, to the deputy minister and the other people in the department that this is indeed a very important issue.

Mrs. Sparrow: Difficult.

Mr. Valcourt: Yes. I'll ask Nick to answer this and say what they're going to do. Cid suggested that the training would take years; we have fast learners in the department and it will not take years.

Mr. Mulder: First, a number of difficult cases are being dealt with right now by our unemployment insurance agents, so it isn't a totally new experience to them. However, because of the changes in the legislation, we have significantly enhanced and changed our training program, which is going on right now.

What is being circulated is a document that we sent last week to our employees, a summary of what is being done to implement this legislation, what the main changes are, and particularly what the impact might be on the staff, on claimants, and so on.

Also, I have circulated a response to the letter to which the minister alluded, which he wrote to me a few weeks ago, asking if we would make sure that there's adequate training. What we've done in this letter is outline all of the various steps we're taking.

• 0950

To deal with the specific point that was raised by the member, we have worked with the Status of Women and other organizations to put together a three-part training package. One part is a video that illustrates various cases, including a sexual harassment case, as to how to deal with issues of that nature, which gives the staff an orientation towards the sensitivity surrounding those cases. Secondly, we have a part of our training program for all of our unemployment insurance agents, indeed 9,000 of them; we have detailed modules that will go through how to deal with various cases. The third part is that, on the specific provisions of the legislation, including the clause the member refers to, we have an explanation of how it intends to work.

So all this training is going on right now on the assumption that Parliament over the next few weeks will deal with this legislation. We are certainly conscious of the fact Mr. Samson refers to, that some people want to make sure that we shall do it properly. We will be monitoring and we will be working with the Canadian Human Rights Commission to make sure that we shall deal with cases of sexual harassment and so on effectively.

[Translation]

M. Valcourt: Absolument.

Mme Sparrow: Pour ce qui est du harcèlement sexuel et de votre personnel, pourriez-vous nous dire quel genre de formation serait offerte aux membres de votre personnel pour les aider à faire preuve de beaucoup de sensibilité dans ces cas très difficiles?

M. Valcourt: Je demanderais à M. Mulder de vous répondre, car je lui ai déjà écrit une lettre lui enjoignant expressément, en tant que sous-ministre, de sensibiliser les fonctionnaires du ministère au fait que nous considérons que cette question est très importante.

Mme Sparrow: Difficile.

M. Valcourt: En effet. Je demanderais à Nick de vous répondre et de vous dire ce que nous avons l'intention de faire. Cid a laissé entendre qu'il faudrait des années pour leur assurer la formation voulue; mais je vous signale que les fonctionnaires du ministère apprennent vite et qu'il ne faudra pas des années pour les former.

M. Mulder: Permettez-moi de dire, tout d'abord, que nos agents de l'assurance-chômage s'occupent déjà d'un certain nombre de cas difficiles; alors ce n'est pas quelque chose de tout à fait nouveau pour eux. Mais, à cause des modifications apportées à la loi, nous avons déjà apporté des améliorations et des changements importants à notre programme de formation.

Vous avez entre les mains le document que nous avons fait distribuer à nos employés la semaine dernière; nous y résumons les mesures que nous avons prises pour assurer la mise en oeuvre du projet de loi et nous y décrivons les principaux changements qui en découleront, avec une attention particulière aux conséquences pour le personnel, pour les prestataires, etc.

Je fais circuler également la lettre que j'ai écrite en réponse à celle que le ministre m'a envoyée il y a quelques semaines, comme il l'a indiqué, où il me demandait de veiller à ce que la formation réponde aux besoins. Dans cette lettre, je décris toutes les mesures prises à cet égard.

En réponse maintenant à la préoccupation soulevée par la députée, nous avons élaboré, de concert avec Condition féminine et d'autres organismes, un programme de formation en trois volets. Tout d'abord, nous avons une vidéo qui illustre divers cas, dont des cas de harcèlement sexuel, et la façon de réagir, avec sensibilité, aux problèmes qu'ils soulèvent. Puis, nous incluons dans notre programme de formation générale à l'intention des agents de l'assurance-chômage, qui sont au nombre de 9 000 en tout, des modules détaillés sur la façon de traiter les divers cas. Enfin, nous avons une activité de formation qui porte plus particulièrement sur les mesures législatives en question, y compris celle qui intéresse la députée, et sur les modalités d'application de ces dispositions.

Ainsi, toutes ces activités de formation sont déjà en oeuvre en prévision de l'adoption du projet de loi, que le Parlement devrait entériner d'ici quelques semaines. Nous sommes très conscients du fait que, comme l'a dit M. Samson, certaines personnes veulent s'assurer que nous appliquerons la loi comme il se doit. Nous suivrons la situation de près, en collaboration avec la Commission canadienne des droits de la personne, pour vérifier l'efficacité de notre intervention dans les cas de harcèlement sexuel et dans d'autres cas difficiles.

[Texte]

Mrs. Sparrow: Then you'll evaluate that, sir?

Mr. Mulder: Yes, we certainly intend to. As I alluded to last week, we also intend to keep track of the detailed statistics on why people are claiming—

Mrs. Sparrow: Good.

Mr. Mulder: —including sexual harassment cases, and make sure that we have some monitoring system in place to see how they're being dealt with.

Mrs. Sparrow: Great.

On another issue, Mr. Minister, some of the witnesses we heard got into discussing the premium reductions for small business that Mr. Mazankowski announced on December 2 regarding UI contributions. Some of the witnesses claim that this will eventually increase the premium rate for the workers. I hope you can assure us that this isn't the intent. Do you have any facts or any evidence on this?

Mr. Valcourt: Just quickly, Mrs. Sparrow, it will not, because the government has made it clear that this costly measure to the UI program will be paid for out of the consolidated revenue fund. It will not be paid for by the UI account. This is a measure paid for by the consolidated revenue fund.

Mrs. Sparrow: But, Mr. Valcourt, I don't see that in any of the papers or documents.

Mr. Valcourt: I don't have the budget documents before me; but if it's not there, I can assure you and tell you categorically that this measure is not paid for by the UI account but by the consolidated revenue fund. That's why it is claimed that premiums will have to increase: because that is unsustainable because it's not paid for by the UI account.

Mr. Bevilacqua (York North): Mr. Minister, I certainly admire the determination you have to defend this bill. I know that has not been easy over the past couple of months. There have been measures at least contemplated by your government in the past, such as the UI snitch line and all that, that you so ably resolved.

One of the worst experiences as far as this bill is concerned is that I really feel that the relationship between government and the people of Canada has deteriorated to the point where, although your objectives were to reduce the deficit and the abuse, and there was also the whole notion of the Florida scenario, now we're actually talking about a possible increase in violence. You are addressing that by increasing security.

I'm just wondering, because I'm not happy with some of the answers you've given, specifically in relation to the reduction of abuse. When the maximum penalty is 12 weeks, the average penalty imposed is 8.5 weeks. So abuse cannot really be the issue.

On the reduction of the deficit, you've admitted yourself that during good times there will be a surplus and during bad times you will have a deficit. Does that mean that during good times you would increase the benefits? Would you get rid of this law if good times came back?

[Traduction]

Mme Sparrow: Vous évalueriez donc la situation, monsieur?

M. Mulder: Oui, c'est ce que nous avons l'intention de faire. Comme je l'ai dit la semaine dernière, nous prévoyons également de tenir des données statistiques bien détaillées sur les motifs invoqués par les prestataires. . .

Mme Sparrow: Très bien.

M. Mulder: . . .notamment dans les cas de harcèlement sexuel, et contrôler ainsi l'efficacité de notre intervention.

Mme Sparrow: Excellent.

Si vous me permettez de passer maintenant à une autre question, monsieur le ministre, certains des témoins que nous avons entendus ont soulevé la question de la baisse des cotisations des propriétaires de petites entreprises à la caisse d'assurance-chômage qui a été annoncée par M. Mazankowski le 2 décembre. Cette réduction finira par entraîner, disent-ils, une augmentation des cotisations des travailleurs. J'espère que vous pourrez nous donner l'assurance que ce n'est pas ce qui est prévu. Avez-vous des faits ou des données à ce sujet?

M. Valcourt: Très brièvement, madame Sparrow, cela ne se produira pas, parce que le gouvernement a bien indiqué que les fonds nécessaires pour financer cette mesure coûteuse seront pris, non pas sur le compte d'assurance-chômage, mais sur le Trésor public. La mesure sera financée par le Trésor public.

Mme Sparrow: Mais, monsieur Valcourt, je n'ai rien vu à cet effet dans les documents.

M. Valcourt: Je n'ai pas ici les documents budgétaires, mais, même s'ils ne comportent aucune mention à cet effet, je peux vous assurer catégoriquement que la mesure sera financée, non pas par le compte d'assurance-chômage, mais à même le Trésor public. L'argument selon lequel les cotisations devront augmenter ne tient pas debout, puisque la mesure ne sera pas financée par le compte d'assurance-chômage.

M. Bevilacqua (York-Nord): Monsieur le ministre, je dois vous dire que j'admire la détermination avec laquelle vous défendez ce projet de loi. Je sais que la tâche n'a pas été facile ces derniers mois. Vous avez bien su tirer votre épingle du jeu en ce qui concerne diverses mesures que votre gouvernement avait à tout le moins envisagé d'adopter, comme la mise sur pied d'une ligne téléphonique pour dénoncer les abus en matière d'assurance-chômage.

À mon avis, une des pires conséquences de ce projet de loi, c'est que les rapports entre le gouvernement et les Canadiens se sont détériorés à tel point que, même si votre objectif était de réduire le déficit et de mettre fin aux abus, notamment de la part de ceux qui, selon votre scénario, allaient se la couler douce en Floride, les actes de violence seraient maintenant à la hausse. Vous avez réagi à cela par la mise en place de mesures de sécurité accrues.

Je me demande, car je ne suis guère satisfait de certaines des réponses que vous avez données, s'il y a vraiment lieu de réduire les abus. La pénalité maximale est de 12 semaines, mais la pénalité effective est, en moyenne, de 8,5 semaines. Ainsi, ce ne sont pas vraiment les abus qui font problème.

Pour ce qui est de la réduction du déficit, vous avez vous-même reconnu que, pendant les années fastes, il y aura un excédent, et que, pendant les années difficiles, il y aura un déficit. Doit-on conclure que, pendant les années fastes, vous augmenteriez les prestations? Abrogeriez-vous cette loi si nous revenions aux belles années?

[Text]

● 0955

I'm just having a really hard time understanding what motivates this government to introduce this bill that (a) doesn't really solve the problems and (b) your system already addresses. If you're concerned about people going hunting or going to Florida, whatever your scenario may be, then you and I both know that in order to receive UI Canadians must be actively looking for employment.

Deep inside, I think you know that the real problem in this country is not the unemployed, but unemployment. It's terminations; it's lay-offs. These are the problems with which we as a country should be dealing.

You also admitted that we should be having UI reform rather than tinkering with the system. You have to admit that this is merely tinkering with the system. It's imposing unnecessary pain on Canadians, on the system, on people who work in your department, who now have to fear violence. What has this come to?

Mr. Valcourt: Why would 225,000 people in this country upset 27 million Canadians? Explain that to me, because that's what we're dealing with. We are not cutting benefits from anyone except 225,000 people a year who leave their job—

Mr. Bevilacqua: Why are you pitting Canadians against Canadians?

Mr. Valcourt: —without just cause, or who are fired for misconduct. This is the only one: 225,000 people who, under the current system, draw benefits who will no longer be able to do that, period.

Mr. Bevilacqua: Well, what are you saying? That all 28 million people should be on UI so you can deal with it?

Mr. Valcourt: Well, it's your logic—

Mr. Bevilacqua: It's an extreme example.

Mr. Valcourt: No, it's not an extreme example; it's a fact of life: 225,000 people quit their job or are fired for misconduct and they cost the workers and the employers \$1 billion. You say it's nothing. I understand and I respect that, but the workers out there, the real ones, the taxpayers, think \$1 billion is a lot of dough.

Mr. Bevilacqua: But in your system you can address these problems. Why are you introducing a new law to address problems that the current system can accommodate? I don't understand.

Mr. Valcourt: How can you claim—

The Chairman: Mr. Minister, I'll ask you to make a short response. I know that you've got to go.

Mr. Valcourt: Unfortunately, I've got other duties. If it were not for that cabinet meeting, I'd love to stay with you and try to help you to understand, because you have a big problem here. You're telling me—

[Translation]

J'ai vraiment beaucoup de mal à comprendre ce qui incite le gouvernement à présenter ce projet de loi si, d'une part, il ne règle pas vraiment les problèmes et si, d'autre part, le régime existant nous donne déjà les moyens d'intervenir. Si vous craignez que les prestataires profitent de leur période de chômage pour s'en aller à la chasse ou se la couler douce en Floride, quel que soit le scénario que vous envisagez, nous savons bien tous les deux que les Canadiens qui demandent des prestations d'assurance-chômage doivent chercher activement un emploi.

Je pense que vous savez bien, dans votre for intérieur, que le problème au Canada, ce ne sont pas les chômeurs, mais le chômage. Ce sont les cessations d'emploi, les mises-à-pied. Voilà quels sont les problèmes auxquels nous devrions nous attaquer.

Vous avez également reconnu que ce qu'il faut, ce ne sont pas des rajustements mineurs, mais bien une réforme en profondeur du régime d'assurance-chômage. Or, vous devez convenir avec moi que ces mesures ne sont que des rajustements. Vous en faites subir inutilement les conséquences aux Canadiens, au régime et aux fonctionnaires du ministère, qui ont maintenant à craindre des actes de violence. Où cela nous mène-t-il?

M. Valcourt: Pourquoi les 27 millions de Canadiens devraient-ils être dérangés par 225 000 personnes? J'attends vos explications, car voilà le problème auquel nous faisons face. Nous éliminons les prestations uniquement pour les 225 000 personnes qui, chaque année, quittent leur emploi. . .

M. Bevilacqua: Pourquoi semez-vous la discorde entre les Canadiens?

M. Valcourt: . . . sans motif valable ou qui sont congédiées pour mauvaise conduite. Les seules visées sont ces 225 000 personnes qui touchent des prestations dans le cadre du régime actuel et qui n'y auront plus droit, un point c'est tout.

M. Bevilacqua: Alors, que dites-vous au juste? Que les 28 millions de Canadiens devraient tous être au chômage pour que vous puissiez vous attaquer au problème?

M. Valcourt: Eh bien, si c'est là votre logique. . .

M. Bevilacqua: Il s'agit d'un exemple extrême.

M. Valcourt: Non, il s'agit non pas d'un exemple extrême, mais d'un fait: 225 000 personnes quittent leur emploi ou sont congédiées pour mauvaise conduite, et il en coûte un milliard de dollars aux travailleurs et aux employeurs. Vous dites que ce n'est rien. Je comprends votre point de vue et je le respecte, mais les travailleurs, eux, les vrais, ceux qui paient des impôts, pensent qu'un milliard de dollars, c'est beaucoup d'argent.

M. Bevilacqua: mais le régime prévoit des mesures pour s'attaquer à ces problèmes. Pourquoi présentez-vous une nouvelle mesure législative pour régler des problèmes qui peuvent être réglés dans le cadre du régime existant? Je ne comprends pas.

M. Valcourt: Comment pouvez-vous prétendre. . .

Le président: Monsieur le ministre, j'aimerais que vous répondiez brièvement. Je sais que vous devez partir.

M. Valcourt: Malheureusement, j'ai d'autres obligations. Si ce n'était de cette réunion du cabinet, je ne demanderais pas mieux que de rester ici pour vous aider à comprendre, parce que vous avez un sérieux problème. Vous me dites. . .

[Texte]

Mr. Bevilacqua: I don't have a problem.

Mr. Valcourt: You have a big problem because you say that there is a system to take care of these 225,000 people. You might want to deny this, but it's a fact of life and a reality. The system says: Listen, Canadians, not the vast majority but the 225,000 of you, you can today, under this system, quit your job without just cause. Without just cause, without any reason whatsoever, you can do it, to sit at home and do nothing and pretend you are looking for work. Just declare and we will pay you benefits. All we say is that the incentive to do that is removed from the act.

I am not penalizing the unemployed. You talk about restructuring, massive lay-offs. Find me one person who is labelled as a voluntary quitter who has lost his job at GM in St. Catharines or any place. These are the real people I want to protect. I'm able to protect these persons only if I run the abuse out of the system, because the fiscal situation is such that unless we take steps to contain the deficit and manage it in a responsible way, we could lose much more than this.

When the IMF comes to rule this country, I don't want to be there, because then we shall be in deep you-know-what. That's what is facing us. We may ignore it; we may wish it away, but the reality is there. Look at the numbers; look at the cost; look at the revenues.

• 1000

I admit that, yes, it is tinkering. If it were up to only me, we would do much, much more comprehensive UI reform. We need it.

I trust that in our next mandate I'll be sitting here and you'll be asking me questions about UI reform.

Mr. McCreath (South Shore): I want you to know that my constituents agree with what you're doing. They've told me so in large numbers. They don't agree with the sanctimonious lecture you got from the other side.

Mr. Bevilacqua: Do you get a bonus for cheerleading?

The Chairman: There is going to be lots of opportunity for debate across the table. Mr. Minister, you're stirring it up.

Thank you very much for your attendance this morning. And thank you for Mr. Mulder; we're going to keep him and work him over all day.

Mr. Mulder: You are?

The Chairman: Yes. Aren't you staying around?

Mr. Mulder: I wasn't aware of it. But if you want it, then yes.

The Chairman: My agenda says that the officials, including you, are going to be here.

Mr. Mulder: Okay. I will be here.

[Traduction]

M. Bevilacqua: Ce n'est pas moi qui ai un problème.

M. Valcourt: Vous avez un sérieux problème, parce que vous dites qu'il existe déjà des mesures pour régler le cas de ces 225 000 personnes. Vous refusez peut-être de le reconnaître, mais c'est un fait, c'est la réalité. Pour les Canadiens, non pas la grande majorité d'entre eux, mais les 225 000 dont nous parlons, le régime actuel permet de quitter son emploi sans motif valable. Ils n'ont pas besoin d'avoir de motif valable ni même de raison; ils n'ont qu'à quitter leur emploi, rester chez eux et faire semblant de se chercher un emploi. Ils n'ont qu'à présenter une demande et ils toucheront des prestations. Tout ce que nous voulons, c'est faire en sorte que la loi n'incite plus les gens au chômage.

Je ne pénalise pas les chômeurs. Vous parlez de restructuration, de licenciements massifs. Je vous mets au défi de me citer le cas d'une seule personne, parmi celles qui ont perdu leur emploi à l'usine GM de St. Catharines ou ailleurs, dont on pourrait dire qu'elle a quitté volontairement son emploi. Ce sont ces gens-là que je veux protéger. Je ne peux les protéger que si j'élimine les abus, car la situation fiscale est telle qu'à moins de prendre des mesures pour réduire le déficit et le gérer de façon responsable, nous risquons de perdre beaucoup plus.

Je ne veux pas être là quand le FMI viendra faire la loi dans le pays, parce que ce sera alors la catastrophe. Voilà ce qui nous guette. Vous voulez peut-être faire l'autruche et attendre que le mal passe, mais les faits sont les faits. Il n'y a qu'à voir les chiffres, les coûts et les recettes.

Je reconnais qu'il s'agit effectivement de rajustements mineurs. Si ce n'était que de moi, nous entreprendrions une réforme bien plus complète de l'assurance-chômage. Nous en avons besoin.

J'ai bon espoir que, lorsque nous aurons obtenu notre prochain mandat, je reviendrai devant vous et que vous me poserez des questions au sujet de la réforme de l'assurance-chômage.

M. McCreath (South Shore): Je tiens à vous dire que mes électeurs approuvent ce que vous essayez de faire. Ils ont été très nombreux à me le dire. Ils n'approuvent pas les discours moralisateurs que vous servent l'opposition.

M. Bevilacqua: Aurez-vous droit à une prime pour ce vote de confiance?

Le président: Je vois qu'il y aura amplement matière à débats des deux côtés de la table. Monsieur le ministre, vous avez donné le coup d'envoi.

Merci beaucoup d'être venu nous rencontrer ce matin. Et je tiens également à remercier monsieur Mulder; nous le gardons ici pour l'interroger sans relâche.

M. Mulder: C'est vrai?

Le président: Oui. Vous restez, n'est-ce pas?

M. Mulder: Je n'étais pas au courant. Mais si vous voulez que je reste, je resterai.

Le président: D'après l'ordre du jour, les fonctionnaires, et vous êtes de ce nombre, doivent rester.

M. Mulder: D'accord, je resterai.

[Text]

Mr. Valcourt: I kind of need Nick. I have other officials there—

The Chairman: If we have the other officials—

Mr. Valcourt: —if you could spare Nick. However, if you need him, you'll have him.

Mr. Allmand: We need people who can answer questions about the bill as we go through it clause by clause.

The Chairman: If we need him, we'll find him.

Thank you, Mr. Minister. We appreciate your attendance.

Mr. Valcourt: I thank you. Have a good day.

Mr. Soetens (Ontario): Fine job, Mr. Minister.

The Chairman: I should perhaps congratulate the new parliamentary secretary.

Mr. Robitaille has asked for a two-minute break while the officials make themselves available at the table.

• 1002

• 1008

The Chairman: Order.

I notice that we have three officials sitting at the table. May I ask you to introduce yourselves for the record.

Mr. James Mabbutt (General Counsel, General Legal Services, Department of Finance): Yes, Mr. Chairman. My name is James Mabbutt, and I am General Counsel, General Legal Services from the Department of Finance. With me are Mr. Pearce Sutherland, the Director, Collective Bargaining, for the Treasury Board; and my colleague with the Department of Justice, Jean St. Marie, who is General Counsel, Legal Services, at the Treasury Board.

I might add that other officials for various aspects of the bill are present in the room and they can be called upon as necessary if questions are asked on the particular points.

The Chairman: Thank you very much.

We are at this point moving to clause-by-clause study.

Clause 1 allowed to stand

• 1010

On clause 2

Mr. Allmand: Could I put a question to the officials on this? I don't know whether they will be able to answer. They might say that this is a political matter and consequently they will not answer.

The main point of the witnesses we had before this committee on these clauses dealing with compensation was that we have a law dealing with collective bargaining in the public service, but despite that law, the government unilaterally came

[Translation]

M. Valcourt: C'est que j'ai besoin de Nick. Il y a d'autres fonctionnaires qui sont là. . .

Le président: Si les autres fonctionnaires sont là. . .

M. Valcourt: . . . si vous pouvez vous passer de Nick. mais, si vous en avez besoin, il pourra rester.

M. Allmand: Il nous faut des gens-là qui puissent répondre aux questions que nous aurons au sujet du projet de loi pendant que nous l'examinons article par article.

Le président: Si nous avons besoin de lui, nous irons le chercher.

Merci, monsieur le ministre. Nous vous savons gré d'être venu nous rencontrer.

M. Valcourt: C'est moi qui vous remercie. Bonne journée.

M. Soetens (Ontario): Beau travail, monsieur le ministre.

Le président: Je devrais peut-être féliciter le nouveau secrétaire parlementaire.

M. Robitaille demande que nous prenions une pause de deux minutes pour que les fonctionnaires puissent prendre place à la table.

Le président: A l'ordre.

Nous avons donc trois fonctionnaires qui ont pris place à la table. Puis-je vous demander de vous présenter pour que vos noms soient consignés.

M. James Mabbutt (avocat général, Services généraux, ministère des Finances): D'accord, monsieur le président, je m'appelle James Mabbutt, et je suis avocat général aux Services juridiques généraux du ministère des Finances. Je suis accompagné de M. Pearce Sutherland, directeur des Négociations collectives au Conseil du Trésor, ainsi que de mon collègue du ministère de la Justice, M. Jean St-Marie, qui est avocat général au Service du contentieux du Conseil du Trésor.

Je vous signale également qu'il y a d'autres fonctionnaires dans la salle qui pourront répondre, au besoin, aux questions que vous aurez sur des aspects particuliers du projet de loi.

Le président: Merci beaucoup.

Nous entamons maintenant notre examen article par article.

L'article 1 est réservé

Article 2

M. Allmand: Puis-je poser une question aux fonctionnaires au sujet de cet article? Je ne sais pas s'ils pourront y répondre. Ils diront peut-être qu'il s'agit d'une question politique et que, par conséquent, ils ne peuvent pas y répondre.

Le principal argument invoqué par les témoins que nous avons entendus sur ces dispositions concernant la rémunération est qu'il existe une loi qui régit les négociations collectives dans la fonction publique, mais qu'en dépit de cette loi, le

[Texte]

in and froze wages, without any attempt to do that at the bargaining table. Some of them said that if they had gone to the table and the government had put their points of view, then they probably could have worked something out that would have taken into account the financial problems of the government and they could have agreed upon certain matters, that in due course they could have reached agreement on a plan of action to acknowledge the difficult financial situation the government is in and still represent their members.

I appreciate that you might consider this a political question and therefore you won't answer, but why did the government ignore the law of the land that says that these matters are to be dealt with by collective bargaining under other statutes and simply unilaterally enact these wage measures?

Mr. Jean St. Marie (General Counsel, Legal Services, Treasury Board): I think, as you point out, that is a political question.

Mr. Allmand: All right. I have to accept that, but I had to put it on the record. That's the main issue here; there's no other issue.

Mr. Samson: On the same clause, under Bill C-29 the government in fact authorized wage increments of 0% and 3%. Now we're seeing legislation that will freeze those same wages. Why are we going against the existing legislation without any justification? Bill C-29 gave them 0% and 3%. Now we're saying, no, we're not going to abide by Bill C-29, we're going to freeze everything. We have a current piece of legislation that gives them 0% and 3%. Now we're freezing.

Mr. St. Marie: But this is an implementation of the new decision, as you know, flowing from the economic statement of December 2. So in fact it complements what you already have in Bill C-29.

A voice: Zero and 3% stands.

Mr. St. Marie: Yes.

Clauses 2 to 12 inclusive agreed to on division

On clause 13

Mr. Allmand: I want to ask the officials if this is the clause whereby the government has cut back on the payments to municipalities, the grants-in-lieu-of-taxes measure that was in Mr. Mazankowski's economic statement in December, the one that—I forget the exact figures—cut back the grants in lieu of taxes paid to Canadian municipalities. Does it come under this particular clause, and if not, could you point out the clause? I've been trying to find the clause in the bill.

[Traduction]

gouvernement a décidé unilatéralement de geler les salaires sans faire quelque effort que ce soit pour en discuter à la table des négociations. Et certains nous ont dit que, si le gouvernement était venu présenter ses arguments à la table des négociations, ils auraient sans doute pu s'entendre sur certaines mesures qui auraient permis de tenir compte des difficultés financières du gouvernement, qu'ils auraient pu, au moment opportun, se mettre d'accord sur un plan d'action qui aurait tenu compte à la fois du mauvais état des finances publiques et de l'intérêt des travailleurs.

Je comprends que vous pensiez qu'il puisse s'agir d'une question politique à laquelle vous ne pouvez pas répondre, mais pourquoi le gouvernement a-t-il fait fi de la loi qui précise que ces questions doivent être réglées par la voie de la négociation collective selon la procédure prévue dans d'autres lois et décidé unilatéralement d'adopter ces mesures concernant la rémunération?

M. Jean St. Marie (avocat général, Service du contentieux, Conseil du Trésor): Je crois que, comme vous l'avez indiqué, il s'agit là d'une question politique.

M. Allmand: Bon d'accord, je dois accepter votre réponse, mais il me fallait quand même poser la question pour qu'elle soit consignée dans le compte rendu. C'est là la question qui est au coeur de ce débat; il n'y en a pas d'autre.

M. Samson: Au sujet de ce même article, le gouvernement avait en fait autorisé des augmentations salariales de 0 p. 100 et de 3 p. 100 aux termes du projet de loi C-29. Voilà maintenant que nous sommes saisis d'un projet de loi qui gèle ces salaires. Pourquoi le gouvernement va-t-il à l'encontre de la loi existante sans aucune raison valable? Le projet de loi C-29 a accordé des augmentations de 0 p. 100 et de 3 p. 100. Le gouvernement dit maintenant qu'il s'est ravisé, qu'il ne respectera pas les dispositions du projet de loi C-29 et qu'il gèle tous les salaires. Nous avons une loi en vigueur qui accorde aux fonctionnaires des augmentations de 0 p. 100 et de 3 p. 100. Voilà maintenant que l'on veut geler leur salaire.

M. St. Marie: Mais il s'agit ici de mettre en oeuvre la nouvelle décision qui, comme vous le savez, découle de l'exposé économique du 2 décembre. Cette nouvelle mesure vient donc compléter les dispositions du projet de loi C-29.

Une voix: Les augmentations de 0 p. 100 et de 3 p. 100 tiennent toujours.

M. St. Marie: Oui.

Les articles 2 à 12 inclusivement sont adoptés à la pluralité des voix

Article 13

M. Allmand: Je voudrais que les fonctionnaires me disent s'il s'agit-là de la disposition conformément à laquelle le gouvernement réduit les subventions aux municipalités, c'est-à-dire les contributions qu'il verse en remplacement des impôts exigibles, mesure qui avait été annoncée dans l'exposé économique présenté par M. Mazankowski au mois de décembre, celle qui—j'oublie les chiffres exacts—visait à réduire les subventions accordées aux municipalités canadiennes en remplacement des impôts exigibles. Est-ce bien de cet article qu'il s'agit et, si non, pourriez-vous me dire de quel article il s'agit? J'essaye de le trouver dans le projet de loi.

[Text]

I thought those payments are made under the Municipal Grants Act. This says the Public Utilities Income Tax Transfer Act. I can't find the Municipal Grants Act in this bill, and consequently I don't know under what section they are doing that.

• 1015

Mr. Mabbutt: Clause 13 deals with what is normally called PUITTA, the Public Utilities Income Tax Transfer Act, which deals with payments to provinces in respect of taxation of private power utilities. This provision has nothing to do with payments to municipalities from the federal government in lieu of taxes, which, as you point out correctly, is under the Municipal Grants Act.

You are quite correct that the legislation contains no provision dealing with the Municipal Grants Act. The adjustment to grants as provided for subsequent to the economic statement will be done administratively and not directly through legislation. There is no provision in this legislation dealing with the municipal grants issue. You are quite correct on that.

Mr. Allmand: I see. Just to be clear, that part of the statement by the Minister of Finance in December dealing with grants in lieu of taxes will be dealt with through administrative measures and not through legislation.

Mr. Mabbutt: Yes. Certainly not through this legislation; there is nothing in this legislation dealing with the point.

Mr. Allmand: Thank you. Fine. Well, I will simply oppose clause 13 on division.

Clause 13 agreed to on division

On clause 14

Mr. McCreath: On clause 14, I would like to make a brief comment that since the bill moved to committee there have been discussions between the Minister of Transport and his officials, on the one hand, and the representatives of the Atlantic Provinces Transportation Commission and the Canadian Manufacturers' Association. Yesterday they were able to come to an agreement amongst themselves, between the two, on a basis by which the reductions would impact on the Atlantic and maritime freight rates that was acceptable. The cost saving to the Crown would be the same, but the manner in which the application would be made was there. That was why the Atlantic Provinces Transportation Commission people felt it was no longer necessary to appear before the committee last night and withdrew.

I anticipate that the government will be bringing forth in report stage such amendments as would be appropriate to see that the act reflects the new arrangements that have been agreed to the satisfaction of the Atlantic Provinces Transportation Commission and the Minister of Transport.

Mr. Allmand: I was going to ask what was the outcome of those talks yesterday, because we were expecting the Atlantic Provinces Transportation Commission to appear before us and then it was announced that they had reached an agreement with the minister following discussions.

[Translation]

Je croyais que ces paiements étaient effectués en vertu de la Loi sur les subventions aux municipalités. Il est question ici de la Loi sur le transfert de l'impôt sur le revenu des entreprises d'utilité publique. Je ne peux pas retrouver dans le projet de loi de mention relative à la Loi sur les subventions aux municipalités, et je ne sais pas, par conséquent, en vertu de quel article la réduction sera effectuée.

M. Mabbutt: L'article 13 porte sur la Loi sur le transfert de l'impôt sur le revenu des entreprises d'utilité publique, qui régit les paiements que reçoivent les provinces à l'égard de l'impôt versé par les entreprises privées d'utilité publique. Cette disposition n'a rien à voir avec les subventions municipales tenant lieu d'impôts fonciers que verse le gouvernement fédéral qui sont régis, comme vous l'avez dit à juste titre, par la Loi sur les subventions aux municipalités.

Vous avez tout à fait raison de dire que ce projet de loi ne renferme aucune disposition concernant la Loi sur les subventions aux municipalités. Le rajustement des subventions, qui est prévu dans l'exposé financier, se fera au moyen de mesures administratives, et non directement par la loi. Ce projet de loi ne renferme donc aucune disposition au sujet des subventions municipales. Vous avez tout à fait raison.

M. Allmand: Je vois. Pour être plus clair, la partie de l'exposé financier de décembre du ministre des Finances concernant les subventions municipales tenant lieu d'impôts fonciers sera réglée au moyen de mesures administratives et non pas au moyen de ce projet de loi.

M. Mabbutt: Oui. Il n'y a en effet absolument rien à cet égard dans ce projet de loi.

M. Allmand: Merci. Très bien. Je vais donc tout simplement manifester mon opposition à l'égard de l'article 13.

L'article 13 est adopté à la majorité

Article 14

M. McCreath: Au sujet de l'article 14, je dirai tout simplement que depuis que le projet de loi a été renvoyé au comité, il y a eu des discussions entre le ministre des Transports et ses hauts fonctionnaires, d'une part, et les représentants de la Commission des transports des provinces de l'Atlantique et de l'Association des manufacturiers canadiens, d'autre part. Hier, ils sont tombés d'accord sur une façon dont les réductions des taux de transport dans les Maritimes et dans la région atlantique s'appliqueraient. L'économie demeure la même pour la Couronne, mais ils se sont entendus sur la façon d'appliquer les réductions. C'est pourquoi les représentants de la Commission des transports des provinces de l'Atlantique ont pensé qu'il n'était plus nécessaire de témoigner devant le comité hier soir, et se sont désistés.

Je prévois qu'à l'étape du rapport, le gouvernement proposera les amendements qui feront en sorte que la loi reflète les mesures sur lesquelles les représentants de la Commission des Transports des provinces de l'Atlantique et le ministre des Transports se sont entendus.

M. Allmand: J'allais justement demander ce qui était ressorti des discussions hier car nous devons recevoir les représentants de la Commission des transports des provinces de l'Atlantique au comité, et nous avons appris qu'ils étaient parvenus à un accord avec le ministre.

[Texte]

I don't know whether I should ask this of the officials or of Mr. McCreath or the parliamentary secretary, but am I to understand that they want us to pass the bill as it is with respect to this clause and expect some kind of amendment? Do I understand there is a commitment that there will be some kind of amendment at the report stage on this clause? Is Mr. McCreath putting on the record that there is a commitment to amend this at the report stage in accordance with an agreement reached between the Atlantic Provinces Transportation Commission and the Government of Canada?

The Chairman: I am not aware of any agreement, so we will ask Mr. McCreath.

Mr. McCreath: Really, I made my remarks merely for the information of the committee, in view of the fact that I had requested that the commission be heard as a witness. I understand that the legal beagles are now looking at the modification of arrangement.

Basically it was that the application—

Mr. Allmand: Could the officials answer this?

The Chairman: Mr. Dobson is here, I believe. Could we have him come to the table and perhaps respond to this.

Mr. Allmand: Maybe somebody was at the meeting yesterday and could give us a fuller answer on this.

Mr. McCreath: If you like, but actually I was the one who was at the meeting.

Mr. Allmand: You were at the meeting too.

Mr. McCreath: Perhaps Emile might like to give you the technicalities of the agreement and the procedure being followed.

Mr. Allmand: What I want to know is if we are going to be asked to pass this clause now, and if we shall, do we really have a commitment that amendments will be submitted at the report stage to reflect the discussions yesterday?

Mr. Emile Di Sanza (Senior Economic Adviser, Department of Transport): The agreement to which Mr. McCreath makes reference would require a change to what is presently in Bill C-113. We have not yet obtained full legal advice on the procedure whereby that will take place. This arrangement transpired only last night, so we haven't had a chance fully to evaluate the implications from a legal perspective..

• 1020

Mr. Allmand: I will continue to oppose clause 14 on behalf of my colleagues in the Atlantic caucus. I guess you can call the vote. If there is a change at report stage, all the better.

Clauses 14 to 16 inclusive agreed to on division

On clause 17

The Chairman: We have an amendment. It is being distributed now.

[Traduction]

Je ne sais pas si je dois poser cette question aux hauts fonctionnaires, à M. McCreath ou au secrétaire parlementaire, mais dois-je comprendre qu'ils veulent que nous adoptions le projet de loi tel qu'il est à l'heure actuelle moyennant la promesse que les modifications nécessaires seront apportées? Dois-je comprendre que le gouvernement s'engage à proposer les modifications en question à l'étape du rapport? M. McCreath déclare-t-il publiquement qu'il y a engagement selon lequel, à l'étape du rapport, cet article sera modifié de manière à refléter les conditions sur lesquelles les représentants de la Commission des transports des provinces de l'Atlantique et le gouvernement du Canada se sont entendus?

Le président: Je n'ai entendu parler d'aucun accord. Nous allons donc poser la question à M. McCreath.

M. McCreath: Les observations que j'ai faites n'avaient vraiment pour but que d'informer les membres du comité, compte tenu du fait que j'avais demandé que les représentants de la commission soient entendus par le comité. Je pense que les rédacteurs juridiques ont entrepris d'examiner les modifications à apporter.

D'une manière générale, il s'agissait de la façon. . .

M. Allmand: Les hauts fonctionnaires pourraient-ils répondre à cette question?

Le président: M. Dobson est ici, je pense. Pourrait-il s'approcher et nous donner une réponse?

M. Allmand: Il y a peut-être quelqu'un qui était présent à la réunion, hier, et qui pourrait nous donner une réponse plus complète.

M. McCreath: Si vous voulez, mais c'est moi qui ai assisté à la réunion.

M. Allmand: Vous étiez aussi présent à la réunion.

M. McCreath: Emile pourrait peut-être vous donner les détails de l'accord qui est intervenu et de la procédure que l'on suit.

M. Allmand: Ce que je veux vraiment savoir, c'est si l'on va nous demander d'adopter cet article dès maintenant, et si nous acceptons de le faire, avons-nous vraiment un engagement selon lequel des modifications seront proposées, à l'étape du rapport, afin de refléter les conclusions de la réunion d'hier?

M. Emile Di Sanza (conseiller économique principal, ministère des Transports): Selon l'accord auquel M. McCreath fait allusion, il faudrait modifier le contenu actuel du projet de loi C-113. Nous n'avons pas encore obtenu tous les avis juridiques nécessaires sur la procédure à suivre pour le faire. Cet accord n'est intervenu qu'hier soir. Nous n'avons donc pas encore pu vraiment évaluer tout ce que cela suppose sur le plan juridique.

M. Allmand: Je vais donc continuer de m'opposer à l'article 14 au nom de mes collègues de la région de l'Atlantique. Je pense que vous pouvez mettre la question aux voix. Si des modifications sont proposées à l'étape du rapport, ce n'en sera que meilleur.

Les articles 14 à 16 inclusivement sont adoptés à la majorité

Article 17

Le président: Nous avons un amendement, que l'on est en train de distribuer.

[Text]

Mr. Samson, will you please read your amendment.

Mr. Samson: Before I read the amendment, I have a point of order. Rather than go through clause by clause, because of the amount of discussion and the number of witnesses we have had for this section I think we should go through it line by line.

Mr. Allmand: I have further technical questions that I didn't put to the minister. I put only political questions to the minister, but I have some technical questions arising out of the testimony we had that I want clarified. I see the officials from Unemployment Insurance back at the table. I would like a chance to put these questions to them. Other people might have similar questions.

The Chairman: I am looking for agreement from the committee rather than putting the question. The unemployment clauses are clauses 17 to 24. Mr. Samson has asked for a general discussion, and Mr. Allmand the same. Would there be any objections to having—

Mr. Allmand: I can ask my questions relating them to clauses, but some of them are general. Usually general questions are asked on the title of the bill, but there is no title to this section, so I don't know how you are going to deal with that. I have some questions that relate to particular clauses and others that relate to the entire section on unemployment insurance.

The Chairman: Mr. Samson, if you don't mind holding your amendment for a while, can we just start with Mr. Allmand's questions?

Mr. Samson: I also have some questions, Mr. Chairman.

The Chairman: Okay.

Mr. Soetens: But we will restrict them to the unemployment insurance.

Mr. Allmand: Yes, sure.

The Chairman: Yes, that's correct.

Mr. Allmand: My first question has to do with the appeals. I would like to know for the last year for which you have statistics, either 1992 or 1991, how many cases were appealed to the board of referees on just cause interpretations.

Mr. Gordon McFee (Director, Policy and Legislation Development, Department of Employment and Immigration): I didn't quite understand the question. Was it how many were appealed on the issue of just cause?

Mr. Allmand: For your most recent year of statistics, how many decisions of your agents were appealed? Let's say where they denied that there was just cause: how many cases were appealed to the board of referees because the claimants did not agree with the decision of the UI agents?

Mr. McFee: We know how many disqualifications are imposed for having voluntarily quit without just cause and we know how many disqualifications are imposed for being fired for misconduct. As far as I am aware, no records are kept of boards of referees on any national basis that I have seen in the last 10 years that indicate the nature of the cases before the board of referees, so I can't answer that question.

[Translation]

M. Samson, veuillez nous lire votre amendement.

M. Samson: Avant cela, monsieur le président, j'invoque le règlement. Plutôt que de procéder à l'étude du projet de loi, article par article, compte tenu du nombre de discussions et du nombre de témoins que nous avons entendus au sujet de cet article, je pense que nous devrions l'examiner une ligne à la fois.

M. Allmand: J'ai d'autres questions techniques que je n'ai pas posées au Ministre. Je ne lui ai posé que des questions à caractère politique, en réalité, mais j'en ai quelques-unes à caractère technique, qui sont ressorties du témoignage. Je constate que les hauts fonctionnaires de l'assurance-chômage sont de retour à la table. Je voudrais bien pouvoir leur poser ces questions. D'autres personnes voudraient peut-être les interroger aussi.

Le président: Je veux savoir si le comité est d'accord. Les articles 17 à 24 concernent l'assurance-chômage. MM. Samson et Allmand ont réclamé une discussion générale. Y a-t-il des objections à ce que...

M. Allmand: Je peux bien m'arranger pour que mes questions aient l'air de porter sur des articles, mais certaines d'entre elles sont générales. Habituellement, des questions générales portent sur le titre du projet de loi, mais cette partie-ci n'a pas de titre. Je ne sais donc pas ce que vous allez faire. J'ai un certain nombre de questions sur des articles particuliers et d'autres sur l'ensemble de la section concernant l'assurance-chômage.

Le président: Monsieur Samson, si vous n'avez pas d'objection à retenir votre amendement pendant quelques minutes, pouvons-nous permettre M. Allmand de poser ses questions pour débiter?

M. Samson: J'en ai aussi quelques-unes à poser, monsieur le président.

Le président: D'accord.

M. Soetens: Mais nous allons nous en tenir à l'assurance-chômage.

M. Allmand: Oui, bien sûr.

Le président: Oui, c'est bien.

M. Allmand: Ma première question concerne les appels. Je voudrais savoir, pour la dernière année sur laquelle vous avez des statistiques, 1992 ou 1991, combien d'appels ont été portés devant le conseil arbitral pour des motifs jugés valables.

M. Gordon McFee (directeur, Élaboration de la politique et de la législation, ministère de l'Emploi et de l'Immigration): Je n'ai pas vraiment bien compris la question. Vous voulez savoir combien de décisions ont été portées en appel pour un motif valable?

M. Allmand: Au cours de la dernière année sur laquelle vous avez des statistiques, combien de décisions prises par vos agents ont fait l'objet d'un appel? Dans les cas où l'agent a nié qu'il y avait motif valable. Combien de décisions ont été portées en appel devant le conseil arbitral, parce que le demandeur n'acceptait pas la décision rendue par un agent de l'assurance-chômage?

M. McFee: Nous savons combien d'exclusions sont imposées dans les cas où l'on a quitté volontairement son emploi sans motif valable et dans ceux où l'on a été renvoyé en raison d'inconduite. Que je sache, il n'existe aucune statistique, à l'échelle nationale, relativement à la nature des appels qui sont portés devant le conseil arbitral depuis 10 ans. Je ne peux donc pas répondre à cette question.

[Texte]

Mr. Allmand: That means you know how many disqualifications there are for those who leave without just cause, but you don't know if those figures include those who were disqualified at the first level, the agents, or disqualified on appeal or disqualified by the umpire.

What I am leading to is, to what extent do you expect the appeal process to be increased as a result of this bill? My gut feeling is that it would increase considerably.

• 1025

I would like to know what the number of appeals is now on just cause through the board of referees and to the umpire so we can measure the results of this bill. We heard there will be 200 new employees to work in the appeal system as referees, or whatever, to take care of the additional appeals expected. Have there been studies made? Are there impact studies? Has there been an assessment made of the need for further appeals employees as a result of this bill? That's why I felt some of the answers of the minister were misleading.

A lot of people who now quit accept the penalty because they don't want the hassle of going to appeal. But when they're totally disqualified they will probably go to appeal. They're willing to take seven or eight weeks and just go out and look for a new job. I'm trying to get some figures on how we measure the impact of this bill on the appeal process. What do you expect?

Mr. McFee: First of all, you've asked a variety of questions, Mr. Allmand. The first question whether or not appeals will increase cannot be simply answered. One can have an intuitive feeling as to whether they will or not, and you've expressed what yours is.

Mr. Allmand: By the way, I won't be able to find out next year either because you say you don't have any figures on the present number of appeals. There's no way we're ever going to be able to find out.

Mr. McFee: I was coming to that point. First of all, we have quantitative numbers on the number of appeals. The board of referees heard something like 36,003 appeals last year.

Mr. Allmand: But you don't know how many were on just cause?

Mr. McFee: It is not broken down under category. There are about 33 different reasons a person can be denied unemployment insurance benefits the last time I checked the list. The appeals of the board of referees are no longer broken down in those 33 categories. They used to be, 10 or 15 years ago. It has not been done since then as far as I am aware.

Mr. Mulder: As I indicated last week, on April 1 we will start collecting more detailed administrative data on that. So we will have that kind of data in the future.

[Traduction]

M. Allmand: Cela signifie que vous savez combien d'exclusions sont imposées aux gens qui quittent leur emploi sans motif valable, mais vous ne savez pas si ces chiffres comprennent ceux qui ont été exclus au premier niveau, sont celui des agents, au niveau du conseil arbitral, ou par l'arbitre.

Ce que je veux savoir, en réalité, c'est la mesure où vous vous attendez à ce que le processus d'appel s'amplifie par suite de l'adoption de ce projet de loi. J'ai le sentiment qu'il y aura beaucoup plus d'appels.

Je voudrais savoir combien d'appels sont portés devant le conseil arbitral et devant l'arbitre, relativement à la disposition du motif valable, afin de mesurer l'effet qu'aura ce projet de loi. Nous avons entendu dire qu'il y aura 200 nouveaux employés qui seront embauchés comme arbitres, dans le contexte du système d'appel, en prévision de l'augmentation des appels à laquelle on peut s'attendre. A-t-on fait des études à cet égard? S'est-on interrogé sur les conséquences? A-t-on évalué la nécessité d'embaucher d'autres employés pour entendre les appels à la suite de l'adoption de ce projet de loi? C'est pour cette raison que j'ai trouvé les réponses du ministre plutôt trompeuses.

À l'heure actuelle, un grand nombre de gens qui quittent leur emploi acceptent la pénalité, car ils ne veulent pas se soumettre à tous les problèmes qu'entraîne l'appel d'une décision. Mais lorsqu'ils seront totalement exclus, ils vont probablement faire appel. Ils veulent bien accepter de prendre sept ou huit semaines pour chercher un nouvel emploi. Je cherche seulement à déterminer comment mesurer l'effet qu'aura ce projet de loi sur le processus d'appel. À quoi vous attendez-vous?

M. McFee: Tout d'abord, M. Allmand, vous avez posé différentes questions. On ne peut donner de réponse simple à votre première question, à savoir si le nombre d'appels augmentera ou non. On peut bien s'en faire une idée plus ou moins objective, et vous avez exprimé la vôtre.

M. Allmand: Soit dit en passant, je ne pourrais pas le savoir non plus l'an prochain, car vous dites que vous n'avez aucun chiffre au sujet du nombre actuel d'appels. Nous ne pourrions jamais le savoir.

M. McFee: Oui j'y venais. Nous avons certains chiffres sur le nombre d'appels. L'année dernière, le conseil arbitral a entendu 36,003.

M. Allmand: Mais vous ne savez pas combien d'entre eux étaient liés à la disposition concernant le motif valable?

M. McFee: Les appels ne sont pas ventilés par catégorie. La dernière fois que je les ai comptés, il y avait environ 33 raisons différentes pour lesquelles une personne pouvait se voir refuser des prestations d'assurance-chômage. Les appels portés devant le conseil arbitral ne sont plus répartis dans ces 33 catégories. Ils l'étaient il y a 10 ou 15 ans. Mais on ne le fait plus depuis ce temps, autant que je sache.

M. Mulder: Ainsi que je l'ai mentionné la semaine dernière, le 1^{er} avril, nous allons commencer à recueillir plus de renseignements administratifs à cet égard. Nous aurons donc des statistiques à ce sujet à l'avenir.

[Text]

Mr. Allmand: I was going to ask a question about the appeals on just cause. I would like to know the breakdown according to the present five grounds. How many were on sexual harassment, how many were on obligations to accompany a spouse, etc.? I presume you don't have that either.

Mr. McFee: No, we don't. As Mr. Mulder has pointed out, that data will begin to be kept as of April 1. Until 1990 there were no reasons at all in the legislation for just cause.

Mr. Allmand: I know that.

Mr. McFee: Maybe we're a little slow starting to keep statistics.

Mr. Allmand: But it was in the jurisprudence?

Mr. McFee: That's correct.

Mr. Allmand: Do I understand from Mr. Mulder that you're going to start collecting statistics next week?

Mr. Mulder: With the implementation of this bill, we will start collecting the administrative data. As I indicated, the information is in the files now but nobody pulls it out. So we will start doing that.

Mr. Allmand: There was some evidence put to this committee, and I don't know whether it's reliable or not, that there were plans to hire 200 additional people in the unemployment insurance department.

Mr. Mulder: As Mr. McFee started to indicate, just from gross numbers there were 3,819,000 adjudications.

Mr. Allmand: In the board of referees?

Mr. Mulder: No, of the first level. They were decisions made in the Unemployment Insurance Commission by our agents. Of those, 36,000 were appealed and decisions were made by the board of referees. Less than 1% of all the cases went to the board of referees for a decision. Of those, 25% were ruled in favour of the agents of the departments and 25% of them were granted.

As Mr. McFee indicated, we do not keep administrative data on the exact reasons why they were being appealed and which ones were granted or not. We will have increased administrative data in the future. As to how much the workload will increase, as Mr. McFee said, we really don't know.

• 1030

As a matter of fact, some of us are having a bit of debate internally about how people might behave. While we're not 180 degrees apart, there's certainly some difference in point of view. We will be submitting some documentation, but we have decided to seek additional resources once we've finished the analysis with our regional unemployment insurance staff. We may need anywhere from 100 to 200 extra employees, on the assumption there will be more appeals.

[Translation]

M. Allmand: J'allais vous poser une question au sujet des appels liés à la règle du motif valable. Je voudrais savoir comment ils sont répartis entre les cinq motifs existants. Combien d'appels ont été portés en raison de harcèlement sexuel? Combien en raison de l'obligation d'accompagner un conjoint? etc. Je suppose que vous n'avez pas cela non plus.

M. McFee: Non. Comme M. Mulder l'a indiqué, nous allons commencer à recueillir ces renseignements le 1^{er} avril. Jusqu'en 1990, il n'y avait aucun motif valable qui était prévu dans la loi.

M. Allmand: Je sais.

M. McFee: Nous aurions peut-être dû commencer à recueillir des statistiques avant cela.

M. Allmand: Mais tout se trouvait dans la jurisprudence?

M. McFee: C'est juste.

M. Allmand: Donc, si j'en crois M. Mulder, vous allez commencer à recueillir des chiffres la semaine prochaine?

M. Mulder: Dès que ce projet de loi entrera en vigueur, nous allons commencer à recueillir des renseignements administratifs, oui. Comme je l'ai dit, tous les renseignements se trouvent dans les dossiers actuellement, mais personne n'a commencé à les en extraire. Nous allons donc commencer.

M. Allmand: Quelqu'un nous a dit, et je ne sais pas dans quelle mesure ce renseignement est fiable, que l'on prévoit embaucher 200 personnes de plus au service de l'assurance-chômage.

M. Mulder: Comme M. McFee avait commencé à vous le dire, uniquement à partir des chiffres bruts, 3,819,000 décisions ont été prises.

M. Allmand: Par le conseil arbitral?

M. Mulder: Non, au premier niveau. Il s'agit des décisions qui ont été prises par nos agents, à la Commission de l'assurance-chômage. Trente-six mille de ces décisions ont fait l'objet d'un appel, et le Conseil arbitral a dû en entendre un certain nombre. Moins d'un pour cent de tous ces appels se sont rendus au Conseil arbitral. Sur ce nombre, 25 p. 100 des décisions ont été en faveur des agents du ministère, et 25 p. 100, en faveur du demandeur.

Comme M. McFee l'a indiqué, nous ne recueillons pas de renseignements administratifs sur les raisons exactes pour lesquelles ces décisions ont fait l'objet d'un appel, ni au sujet des appels qui ont été reçus ou non. Mais nous aurons plus de renseignements administratifs à l'avenir. Pour ce qui est de l'augmentation de la charge de travail, comme le disait M. McFee, nous ne savons vraiment pas.

Soit dit en passant, nous n'avons pas tous la même opinion, dans nos murs, sur la façon dont les gens vont réagir. Bien que nos avis ne divergent pas totalement, ils sont sûrement un peu différents. Nous allons présenter des documents à cet égard, mais nous avons décidé de chercher à obtenir des ressources supplémentaires uniquement lorsque nous aurons terminé l'analyse avec notre personnel en région. Nous aurons peut-être besoin de 100 à 200 employés de plus, en supposant que le nombre d'appels augmente.

[Texte]

Mr. Allmand: The advocacy groups that were before us, such as Mouvement Action-Chômage, which helped people with their appeals in Montreal, have indicated to us they expect to appeal a lot more cases.

Mr. Mulder: That may very well be true. If they help with the appeals on behalf of the claimants, we will have the resources available. We currently have 9,000 people to deal with the unemployment insurance program. An extra 100 to 200 is not a large percent increase. It's only one or two percent.

Mr. Allmand: I'm finished my questions on appeals. I have other questions, but I'll give way to other members of the committee who might have other general questions and come back.

I have other technical questions, but I don't want to occupy all the time at this moment.

Mr. Samson: Mr. Allmand has covered the area of appeals, so I'm not going to repeat that.

In proposed subsection (1.1) we talk about an established period beginning on or later than April 4, 1993. I have difficulty with that. Can you tell me if this will coincide with the date of the application?

Claimants may apply prior to when the legislation comes into effect. We know it's not going to be retroactive. We've been told that. But it may take two or three weeks for a decision on whether or not they're entitled to benefits. Since it's not going to be made retroactive, is it going to be as of the date they apply, or as of the date they get notification they are entitled or disentitled to benefits?

Mr. McFee: The short answer is that it will be as of the date their claim is considered to be effective, which is normally the date they apply. In other words, if it takes us two or three weeks to make the decision on the claim, as long as the claim was filed two or three weeks ago, it starts two or three weeks ago.

The reason for the April 4 date is that it happens to be a Sunday.

Mr. Samson: It's the beginning of the week. Okay, I think I'll just wait until we go further, Mr. Chairman.

The Chairman: Can we take a look, then, at clause 17, which specifically talks about the reduction in—

Mr. Allmand: I have some other general questions.

You were in the room when the minister gave his example of the people from his area who quit to go hunting. We didn't have time to explore that with the minister, but I got the impression these people did this almost every year. When it was time to hunt, they quit to go hunting.

In those cases, one would impose a 12-week penalty under the present law. If the people continued to stay away hunting, they would totally lose their benefits since they were not ready and available for work.

That's why I don't understand why this total exclusion is necessary. If the individual quits in the first place without just cause, I have no sympathy there. They want to go hunting. You give them the full penalty of 12 weeks. When the 12 weeks are

[Traduction]

M. Allmand: Les représentants des groupes qui ont témoigné devant le comité, comme ceux du mouvement Action-Chômage, qui ont aidé les gens à présenter leurs appels à Montréal, nous ont dit qu'ils prévoient d'aider encore beaucoup plus de gens à le faire.

M. Mulder: C'est fort possible. S'ils le font, nous aurons les ressources nécessaires. Nous avons actuellement 9000 personnes qui travaillent à l'application du programme de l'assurance-chômage. Cent à deux cents employés de plus, ce n'est pas une augmentation tellement importante en pourcentage, seulement de 1 ou 2 p. 100.

M. Allmand: Je n'ai plus de question à poser au sujet des appels. J'en ai d'autres, mais je vais laisser une chance à d'autres membres du comité de poser quelques questions peut-être un peu plus générales, puis je reprendrai la parole.

J'ai encore d'autres questions sur des points techniques à poser, mais je ne veux pas accaparer tout le temps dont nous disposons.

M. Samson: M. Allmand a couvert la question des appels. Je n'y reviendrai donc pas.

À l'alinéa (1.1), il est question d'une période de prestations établie commençant au plus tôt le 4 avril 1993. Je comprends mal. Pouvez-vous me dire si cela coïncidera avec la date de la demande?

Il y aura peut-être des demandes qui auront été faites avant que le projet de loi entre en vigueur. Nous savons que son application ne sera pas rétroactive. On nous l'a dit. Mais il faudra peut-être deux ou trois semaines avant qu'une décision ne soit prise quant à la possibilité que ces personnes reçoivent des prestations. Puisque le projet de loi ne s'appliquera pas de façon rétroactive, est-ce la date de la demande qui comptera ou plutôt celle à laquelle ils auront reçu un avis leur indiquant qu'ils ont droit ou non à des prestations d'assurance-chômage?

M. McFee: Ce sera à partir de la date où leur demande sera considérée comme ayant enregistrée, soit habituellement la date figurant sur la demande. Autrement dit, s'il nous faut deux ou trois semaines pour rendre la décision au sujet de la demande, dans la mesure où elle aura été enregistrée deux ou trois semaines auparavant, ce sera à partir de ce moment-là.

Si l'on a choisi le 4 avril, c'est parce que cela tombe un dimanche.

M. Samson: Le premier jour de la semaine. Très bien. Je pense que je vais poser mes autres questions un peu plus tard, monsieur le président.

Le président: Pouvons-nous jeter un coup d'oeil, alors, à l'article 17, à l'endroit précis où il est question de la réduction. . .

M. Allmand: J'ai d'autres questions générales à poser.

Vous étiez là quand le Ministre a cité l'exemple des gens de sa région qui quittent leur emploi pour aller à la chasse. Nous n'avons pas eu le temps d'examiner cela davantage avec le Ministre, mais j'ai eu l'impression que ces personnes font cela presque chaque année. Dès qu'arrive la saison de la chasse, elles quittent leur emploi pour aller chasser.

Aux termes de la loi actuelle, ces gens se verraient imposer une pénalité de 12 semaines. S'ils étaient encore à la chasse après cela, ils perdraient complètement leurs prestations, puisqu'ils ne seraient pas disposés à travailler, ni disponibles.

C'est pourquoi je ne comprends pas pourquoi cette exclusion totale est nécessaire. Je n'ai absolument aucune sympathie pour la personne qui quitte son emploi sans raison valable. Ils veulent tout simplement aller à la chasse. Vous leur

[Text]

up and they're still off in God knows where hunting, northern Ontario, Anticosti Island or wherever, they're not ready and available for work and they lose. There are provisions in the law now that if you're not ready and available for work, you totally lose your benefits.

If people are in Florida, they can't collect benefits under the law now. They're not ready and available for work. Why then do you need a total exclusion if you have 12 weeks plus the ready and available for work rule?

Mr. McCreath: On a point of order, Mr. Chairman, that's a policy question.

Mr. Allmand: Well, no, earlier today —

The Chairman: On a point of order, Mr. Samson.

Mr. Allmand: If you feel it's a policy question —

• 1035

Mr. Samson: On a point of order, I really do apologize to you, Mr. Chairman, Mr. Allmand, and all the committee members, but I've just been reminded of something.

I'd like to point out to the committee that I rose on a question of privilege in the House. Because we have not received a response from the Speaker on that question of privilege, advisers have told me, and according to Beauchesne's, I think it would be unethical at this point for us to proceed with this clause by clause until we get a response from the Speaker on my question of privilege in the House.

Mrs. Sparrow: That's irrelevant.

Mr. McCreath: That's irrelevant.

Mr. Samson: I don't think it's irrelevant because we're talking about a witness's testimony that we may have to hear again pending the decision of the Speaker.

The Chairman: On the same point of order, Mr. Robitaille?

M. Robitaille (Terrebonne): Monsieur le président, reprenons les événements que nous avons vécus. Au début des travaux de ce Comité, nous avons proposé une motion visant à entendre des témoins jusqu'à aujourd'hui et à débiter l'étude article par article aujourd'hui. C'est ce que nous faisons conformément à la motion que nous avons adoptée ici, au Comité.

Deuxièmement, après avoir demandé à trois reprises à un témoin de retirer des propos qui étaient jugés comme étant non admissibles ici, au Comité, nous avons déposé une motion et nous avons voté afin que, d'une part, nous passions aux témoins qui suivaient le témoin en question et que, d'autre part, nous retirions le témoignage.

Jusqu'à preuve du contraire, monsieur le président, vous aviez l'autorité de suivre une telle procédure. Bien que M. Samson ait, de son propre chef, à titre de député à la Chambre des communes, déposé une question de privilège en relation

[Translation]

imposez la pénalité maximale de 12 semaines. Une fois que les 12 semaines sont écoulées, s'ils sont toujours Dieu seul sait où, à la chasse, dans le nord de l'Ontario, à l'île d'Anticosti, où l'on voudra, c'est qu'ils ne sont ni disposés à travailler, ni disponibles; ils perdent donc leurs prestations. Il y a actuellement, dans la loi, des dispositions prévoyant que, lorsque l'on n'est pas disposé à travailler, ni disponible pour le faire, on n'a droit à aucune prestation.

Les gens qui sont en Floride ne peuvent recevoir des prestations en vertu de la loi actuelle. Ils ne sont pas disposés à travailler, ni disponibles pour le faire. Pourquoi, alors, avez-vous besoin d'une mesure d'exclusion totale, puisque vous disposez déjà de la pénalité de 12 semaines et de la règle selon laquelle quelqu'un doit être prêt à travailler et disponible pour le faire?

M. McCreath: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. C'est là est une question à caractère politique.

M. Allmand: Non. Plus tôt aujourd'hui. . .

Le président: Sur une question de règlement. . . Monsieur Samson.

M. Allmand: Si vous avez l'impression que c'est là une question à caractère politique. . .

M. Samson: J'invoque le Règlement, et je tiens à vous faire toutes mes excuses à vous, monsieur le président, M. Allmand, et à tous les membres du comité, mais on vient de me rappeler quelque chose.

Je tiens à rappeler au comité que j'ai soulevé une question de privilège en Chambre. Étant donné que nous n'avons pas reçu de réponse du président sur cette question de privilège, mes conseillers me disent, et le précis de Beauchesne le confirme, que nous aurions tort de poursuivre l'étude article par article du projet de loi tant que nous n'aurons pas reçu de réponse du président sur la question de privilège que j'ai soulevée en Chambre.

Mme Sparrow: Cela n'a rien à voir.

M. McCreath: Cela n'a rien à voir.

M. Samson: Je ne crois pas que cela n'ait rien à voir, étant donné qu'il s'agit d'un témoignage que nous serions peut-être obligés de réentendre si le président en décide ainsi.

Le président: Vous invoquez aussi le Règlement, monsieur Robitaille?

Mr. Robitaille (Terrebonne): Mr. Chairman, let us go back to the events we have been through. At the beginning of our work, this committee made a motion to hear witnesses until today and to begin the clause by clause today. This is what we are doing pursuant to the motion that was passed by this committee.

Secondly after having asked a witness three times to withdraw remarks that were considered as inappropriate by the committee, we made a motion on which we voted so that, on the one hand, we would hear the witnesses who were following the witness in question and that, on the other hand, we would withdraw the testimony.

Until we find evidence to the contrary, Mr. Chairman, you have authority to follow such procedure. Although Mr. Samson has, on his own initiative, as a member of the House of Commons, risen on a question of privilege regarding this

[Texte]

avec cette question-là, cela n'implique pas qu'on doive modifier la façon de procéder du Comité. Ce n'est pas le Comité qui a déposé une question de privilège, mais bien M. Samson à titre de député à la Chambre des communes.

Pour continuer nos travaux, monsieur le président, je suggérerais qu'on puisse continuer avec les fonctionnaires en posant des questions et en procédant, comme c'était prévu, à l'étude article par article.

Au cours de l'étude article par article, il nous sera possible, au fur et à mesure de l'avancement de nos travaux, de poser toutes les questions qu'on veut. Il faut revenir à une certaine discipline au niveau de l'étude article par article.

La question de privilège a été soulevée par le député Samson, et non par le Comité. Je répète que l'étude article par article fait l'objet d'une motion qui a été adoptée par le Comité. Bien que le Président de la Chambre n'ait pas encore rendu de jugement à la suite des multiples questions soulevées dans la question de privilège du député, je ne pense pas que cela doive modifier l'allure de nos travaux et le programme que nous nous sommes fixé à partir d'une motion qui a été adoptée, et donc d'une décision qui a été prise par le Comité.

The Chairman: Thank you, Mr. Robitaille.

On the same point of order, Mr. Allmand.

Mr. Allmand: I don't understand Mr. Robitaille. He doesn't seem to understand the rules with respect to privilege. Privilege is generally raised by individual members and not by committee, although it might be in some extraordinary circumstance. So his arguments are totally aside from the main point. The fact of the matter is that he raised a question of privilege in the House. It was taken seriously by the Speaker. The Speaker took it under deliberation. The action by this committee was an extraordinary action without precedent.

There have been times when committees asked witnesses to withdraw certain statements, and if they didn't they were struck from the record. But to strike out the entire record is, I believe, unprecedented. The Speaker will make a judgment and report on that.

I think Mr. Samson makes a very good point. What will be the position of the chair of this committee if the Speaker rules at 3 p.m. today that we acted improperly and we must reinstate that evidence or maybe even recall the witness and we've already gone through the clause by clause? Have you thought that through?

• 1040

I think the wisest action would be to suspend this clause by clause. I will dissociate myself from the committee because I didn't approve. We voted against that. But the committee is going to look pretty silly if they move ahead and totally adopt the bill before the Speaker rules. You're taking a chance, it would seem to me. If the Speaker rules that you have to reinstate that evidence and reconsider the witness, what's the position of the committee? Will the passage of the bill be null and void? I don't know. I am not too sure about that.

The Chairman: On the same point of order, Mr. McCreath.

[Traduction]

matter, this does not mean that we have to change the committee's procedure. It is not the committee that has risen on a question or privilege, but Mr. Samson as a member of the House of Commons.

To resume our work, Mr. Chairman, I suggest that we carry on with the officials by asking questions and by proceeding with the clause by clause, as expected.

During clause by clause, we will be able, as we go along, to ask all the questions we want. We will have to re-establish some discipline regarding the clause by clause.

It is Mr. Samson as a member who rose on a question of privilege and not the committee. I repeat that the clause by clause follows a motion that was passed by this committee. Although the speaker of the House has not made any decision regarding the vast number of questions that derived from the members question of privilege, I do not think this should change the pace of our work and the schedule that we established following a motion that was passed, therefore a decision that was made by this committee.

Le président: Merci, monsieur Robitaille.

Sur la même question, M. Allmand.

M. Allmand: Je ne comprends pas M. Robitaille. Il ne semble pas comprendre le règlement régissant les questions de privilège. La question de privilège est généralement soulevée par le député à titre personnel et non par le comité, sauf circonstance extraordinaire. Les arguments qu'il invoque n'ont donc rien à voir avec la question qui nous occupe. Le fait est que le député a soulevé une question de privilège en Chambre. Le président a pris l'affaire au sérieux. Le président étudie la question. La mesure prise par notre comité était une mesure extraordinaire, sans précédent.

Il y a eu des moments où des comités ont demandé à des témoins de retirer certaines remarques, et si les témoins refusaient, les remarques étaient retranchées du procès-verbal. Mais retrancher le procès-verbal en entier est une mesure, à mon avis, sans précédent.

Le président prendra une décision et remettra un rapport à ce sujet. Je crois que M. Samson a un argument très valide. Que fera le président de notre comité si nous achevons l'étude du projet de loi article par article et si le président de la Chambre décide aujourd'hui à 15 heures que nous avons mal agi et que nous devons rétablir le témoignage ou peut-être même rappeler le témoin? Avez-vous réfléchi à tout cela?

À mon avis, le plus sage serait de suspendre l'étude article par article. Je vais me dissocier du comité parce que je n'approuvais pas cette mesure. Nous avons voté contre. Mais le comité se couvrira de ridicule s'il va de l'avant et adopte le projet de loi intégralement avant que le Président ait rendu sa décision. Il me semble que vous prenez un risque. Si le Président décide qu'il vous faut rétablir ce témoignage et réentendre le témoin, que fera le comité? L'adoption du projet de loi sera-t-elle invalidée? Je l'ignore. Je me le demande.

Le président: Sur cette même question, monsieur McCreath.

[Text]

Mr. McCreath: Mr. Chairman, it is my understanding that the committee is master of its own affairs and the committee decides what witnesses it wishes to hear and what witnesses it does not wish to hear. I think the committee has acted properly. I think while Mr. Samson has every right to raise the question, with the greatest respect, I think the matter is before the House. It had best be left before the House. It seems to me that this committee's responsibility is to get on with the work for which it has been charged by the House. The committee is free to listen to any witnesses it wishes to hear or any witnesses it does not wish to hear. I was not present on that particular occasion and the committee decided to dismiss the testimony, as I understand it.

Mr. Samson: Isn't that wonderful. Give me a break!

Mr. Allmand: The committee decided to hear this witness.

Mr. McCreath: Well, there it is. The committee had that power, the committee made that power.

The Chairman: Let's keep this to the point of order, please, if we can.

Mr. McCreath: I am speaking to the point of order, Mr. Chairman, and I therefore suggest that you rule on this point of order in order that the committee may get on with its affairs. Or, if you want to accept his point of order—

The Chairman: There are two other members who wish to—

Mr. Couture (Saint-Jean): My question was that you rule on it as fast as possible so that we can continue our work.

Mr. Allmand: I wish to make a motion: I move that we continue with questioning the officials, the questions we have with respect to the bill, but that we suspend our voting on this bill until the Speaker has ruled on the question of privilege of Mr. Samson.

The Chairman: I am going to ask the clerk whether or not the chair has to rule on the point that was raised before we accept a motion.

The motion takes precedence. Could we get the motion in writing, please, Mr. Allmand.

Mr. Allmand: Why do I have to...? You don't understand my writing anyway. I don't have a typewriter.

The Chairman: The Standing Orders require that motions be put in writing.

Mr. Allmand: Even procedural ones?

The Chairman: Yes.

Mr. Robitaille: Can you put a motion on a point of order?

The Chairman: The clerk assures me that you can. The advice I have been given by the clerk is that the motion takes precedence, so we put the motion.

Mr. Couture: Mr. Chairman, since the motion has been received, can we vote on it right away?

[Translation]

M. McCreath: Monsieur le président, je crois savoir que le comité est souverain et c'est le comité qui décide quel témoin il veut entendre et quel témoin il ne veut pas entendre. Je crois que le comité a bien agi. Je crois que même si M. Samson a parfaitement le droit de soulever la question, avec tout le respect que je lui dois, c'est le Président de la Chambre qui est maintenant saisi de cette question. Il vaut mieux laisser les choses où elles sont. Il me semble qu'il incombe à notre comité de poursuivre le travail que la Chambre lui a confié. Le comité est libre d'entendre tous les témoins qu'il veut et de ne pas entendre ceux qu'il ne veut pas entendre. J'étais absent en cette occasion, or le comité a décidé de ne pas tenir compte de ce témoignage, si je comprends bien.

M. Samson: Celle-là, c'est la meilleure! Franchement, on exagère.

M. Allmand: Le comité avait décidé d'entendre ce témoin.

M. McCreath: Oui, justement. Le comité avait le droit de l'entendre, le comité l'a entendu.

Le président: Ne nous écartons pas de notre sujet de discussion, si possible, s'il vous plaît.

M. McCreath: Toujours sur la même question, monsieur le président, je propose que vous vous prononciez sur ce rappel au Règlement afin que le comité puisse poursuivre ses travaux. Ou, si vous donnez gain de cause au député...

Le président: Deux autres députés aimeraient...

M. Couture (Saint-Jean): Je voulais seulement que vous vous prononciez le plus vite possible pour que nous puissions reprendre nos travaux.

M. Allmand: J'aimerais faire une motion: je propose que nous continuions d'interroger les fonctionnaires, que nous continuions de poser les questions que nous avons au sujet de ce projet de loi, mais que nous suspendions notre vote sur ce projet de loi tant que le Président de la Chambre n'aura pas rendu de décision sur la question de privilège de M. Samson.

Le président: Je vais demander au greffier si le président doit ou non se prononcer sur le rappel au Règlement avant d'accueillir une motion.

La motion a priorité. Pouvez-vous nous remettre votre motion par écrit, s'il vous plaît, monsieur Allmand.

M. Allmand: Pourquoi devrais-je le faire...? Vous ne pouvez pas lire mon écriture de toute façon. Je n'ai pas de machine à écrire.

Le président: Le Règlement exige que les motions soient déposées par écrit.

M. Allmand: Même les motions de procédure?

Le président: Oui.

M. Robitaille: Pouvez-vous faire une motion sur un rappel au Règlement?

Le président: Le greffier m'assure que oui. Il me dit que c'est la motion qui a priorité, nous allons donc mettre la motion aux voix.

M. Couture: Monsieur le président, étant donné que la motion a été faite, pouvons-nous voter dès maintenant?

[Texte]

The Chairman: The clerk won't let us do that. We have to have it in writing. We will accept it in one official language.

Mr. Samson: Are you going to be checking with Beauchesne before you make your decision?

The Chairman: I have already been given some advice.

Mr. Allmand moves that:

Clause by clause be suspended until the Speaker rules on Mr. Samson's question of privilege in the House of Commons. In the meanwhile the committee should continue with the questioning of officials.

Mr. Allmand: I would like a roll-call vote on it, Mr. Chairman.

The Chairman: We will have a roll-call vote on this.

• 1045

Motion negatived: nays 5; yeas 3

The Chairman: The advice that I had been given from the clerk in regard to the procedural question that was raised earlier is that it would be quite proper to continue with clause by clause. However, at the conclusion of the meeting, we should adjourn to the call of the chair, in case the Speaker's ruling is such that we do have to reopen the committee.

Mr. Couture: It makes sense.

The Chairman: Meanwhile, the chair will be checking regularly with the Speaker to try to get an indication of when he will be ruling.

Mr. McCreath: Mr. Chairman, just for clarification, if clause by clause were completed, which under a previous motion of this committee would be the requirement by 5 o'clock today, would that mean you could then report the bill to the House?

The Chairman: Not until such time as the Speaker rules.

Mr. Couture: But after the ruling you can.

Mr. McCreath: But without having to reconvene the committee in that case.

The Chairman: Yes.

Mr. McCreath: If the Speaker sustained the action taken by the committee, then in fact you would report the bill. If the Speaker did not sustain it, then we would come back and do whatever he told us to do. Is that what you're telling us?

The Chairman: That's correct.

Mr. McCreath: So what you're saying is that the committee is subservient to the Speaker?

Mr. Allmand: Well, the Speaker simply interprets the rules of the House.

Mr. McCreath: Yes, I see. Very good, carry on.

Mr. Allmand: When Mr. Samson raised his question or point of order, I was in the—

[Traduction]

Le président: Le greffier ne nous permet pas de faire cela. Il faut avoir la motion par écrit. Nous l'accepterons dans une seule langue officielle.

M. Samson: Avez-vous consulté le Beauchesne avant de rendre votre décision?

Le président: J'ai déjà reçu les conseils voulus.

M. Allmand propose que:

L'étude article par article du projet de loi soit suspendue tant que le Président ne se sera pas prononcé sur la question de privilège qu'a soulevée M. Samson à la Chambre des communes. Dans l'attente de cette décision, le comité continuera d'interroger les fonctionnaires.

M. Allmand: J'aimerais avoir un vote nominal, monsieur le président.

Le président: Nous aurons un vote nominal.

La motion est rejetée: contre, 5; oui, 3.

Le président: Au sujet de la question de procédure qui a été soulevée plus tôt, le greffier me dit qu'il est tout à fait approprié de poursuivre l'étude article par article du projet de loi. Toutefois, à la fin de la réunion, nous ajournerons jusqu'à nouvelle convocation du président, pour le cas où la décision du Président de la Chambre obligerait le comité à refaire ses travaux.

M. Couture: C'est logique.

Le président: Dans l'intervalle, je communiquerai régulièrement avec le Président pour essayer de savoir quand il rendra sa décision.

M. McCreath: Monsieur le président, seulement à titre de clarification, si nous terminons l'étude article par article, que nous sommes obligés de terminer d'ici 5 heures aujourd'hui, conformément à la motion en ce sens adoptée par le comité, est-ce que cela veut dire que vous pourriez alors rendre compte du projet de loi à la Chambre?

Le président: Il faudra attendre la décision du Président.

M. Couture: Mais après qu'il aura rendu sa décision, vous pourrez le faire.

M. McCreath: Mais sans avoir à réunir le comité de nouveau.

Le président: C'est exact.

M. McCreath: Si le Président de la Chambre avalise la mesure prise par le comité, vous pourrez alors rendre compte du projet de loi. Si le Président la désavoue, il nous faudra alors revenir et faire ce qu'il nous dira de faire. C'est bien ce que vous nous dites?

Le président: C'est exact.

M. McCreath: Vous dites donc que le comité se soumet à la volonté du Président de la Chambre?

M. Allmand: Eh bien, le Président ne fait qu'interpréter les règlements de la Chambre.

M. McCreath: Oui, je vois. Très bien, poursuivez.

M. Allmand: Lorsque M. Samson a invoqué le Règlement, j'étais au. . .

[Text]

The Chairman: There was a question, I believe, put to the officials. I'm not sure if they remember what the question was.

Mr. Allmand: Under the present law, I want to know how your officials deal with the case of the person who goes to Florida or quits to go hunting. I have suggested that the possible scenario is that they could receive the full disqualification for quitting without just cause and then, because they were away, would lose their benefits under "not being ready and available for work". Is that how those cases are dealt with now?

Back 10 years ago, when people were going skiing in Europe, they tried to collect unemployment insurance, and that's what happened then.

Mr. McFee: If it's known that the person has quit to go out of the country or to go hunting or whatever, that is to say, if it is not done in such a way that it appears that they were simply laid off, then you're quite accurate, the person could be disqualified for having quit without just cause. If a person is out of the country and/or if a person is not looking for work or whatever—

Mr. Allmand: Excuse me, under the present law they couldn't be totally disqualified. They could get up to the 12 weeks.

Mr. McFee: That's right, and then after that, they could be disqualified for not being available for work, or for being out of the country, whichever of the two scenarios—

Mr. Allmand: I see. If somebody from Edmonston, New Brunswick, was on Anticosti Island deer hunting, he couldn't collect unemployment insurance if he were away for a long period of time after the disqualification period.

Mr. McFee: If I understood the minister's example, I think he said that on the documents that are given to the commission it is marked that the person was laid off rather than the person quit. So if it's not known, of course they wouldn't be penalized. But if it is known, they would be.

Mr. Allmand: But that's in fact fraudulent, isn't it? If an employer, knowing the person really is leaving to go hunting, writes down that he is laid off, then that's an improper notation by the employer.

Mr. McFee: That's correct. It is improper.

Mr. Allmand: That's the answer to my question. I wanted to establish that the present law takes care of these abuses.

A voice: If we know about it.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Before going to Mr. Samson, I would like to make a recommendation to all of the members. Would it be possible, because we're on clause by clause, to keep the question related directly to the clause that we are looking at. Then we will not be misled by asking questions that are related to a clause that has already been accepted.

Mr. Allmand: I will ask you this question. Under ordinary legislation that isn't omnibus legislation, general questions can be asked under clause 1. We have no such general clause here, so where do we put our questions that cover all of the clauses?

[Translation]

Le président: Je crois qu'on avait posé une question aux fonctionnaires. Je ne crois pas qu'ils se souviennent de la question.

M. Allmand: Je veux savoir, en vertu de la loi actuelle, comment vos fonctionnaires traitent la personne qui quitte son emploi pour aller en Floride ou à la chasse. J'ai évoqué le cas hypothétique de la personne qui serait totalement exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté son emploi sans motif valable et qui perdrait alors tout droit aux prestations parce qu'elle est partie et qu'elle n'est pas «prête et disponible pour le travail». Que faites-vous dans un cas comme celui-là?

Il y a 10 ans, lorsque les gens allaient skier en Europe, ils demandaient à toucher l'assurance-chômage, c'était ce qui arrivait.

M. McFee: Si l'on apprend que la personne a quitté son emploi pour sortir du pays, pour aller à la chasse ou faire quoi que ce soit d'autre, autrement dit, si les apparences sont telles que la personne n'a pas été simplement licenciée, alors vous avez tout à fait raison, la personne pourrait être exclue du bénéfice des prestations pour avoir quitté son emploi sans motif valable. Si la personne a quitté le pays ou si elle ne cherche pas de travail ou quoi que ce soit. . .

M. Allmand: Pardon, aux termes de la loi actuelle, cette personne ne serait pas totalement exclue du bénéfice des prestations. Elle aurait droit aux 12 semaines.

M. McFee: C'est exact, et après cela, elle perdrait tout droit aux prestations parce qu'elle n'est pas disponible pour le travail, ou parce qu'elle est à l'extérieur du pays, dans les deux cas. . .

M. Allmand: Je vois. Si une personne d'Edmonston, au Nouveau-Brunswick, se trouve à la chasse au cerf sur l'île d'Anticosti, elle ne pourra toucher d'assurance-chômage si elle s'est absentée pendant longtemps après la période d'exclusion.

M. McFee: Si je comprends bien l'exemple du ministre, je crois qu'il a dit qu'il est écrit dans les documents remis à la commission que la personne a été licenciée et non que la personne a quitté son emploi volontairement. Donc, si on ne le sait pas, la personne ne sera pas pénalisée bien sûr. Mais si on l'apprend, il y aura pénalité.

M. Allmand: Mais, en fait, c'est de la fraude, n'est-ce pas. Si un employeur, sachant que la personne quitte son emploi pour aller à la chasse, et qu'il écrit que cet employé est licencié, il est coupable, car il donne des renseignements incorrects.

M. McFee: C'est exact. Il serait fautif.

M. Allmand: C'est la réponse à ma question. Je voulais confirmer que la loi actuelle sanctionne ces abus.

Une Voix: Si nous les apprenons.

Le président suppléant (M. Couture): Avant de céder la parole à M. Samson, j'aimerais faire une recommandation à tous les députés. Serait-il possible, parce que nous en sommes à l'étude article par article, de limiter les questions à l'article que nous étudions. Ainsi, nous ne nous égarerons pas en posant des questions qui ont trait à des articles qui ont déjà été adoptés.

M. Allmand: Je vais vous poser la question que voici. Pour toutes les lois ordinaires qui ne sont pas des lois omnibus, des questions générales peuvent être posées aux termes de l'article 1. Nous n'avons pas de clause générale de ce genre ici, comment pouvons-nous donc poser des questions qui ont trait à l'ensemble des articles?

[Texte]

The Acting Chairman (Mr. Couture): I agree, Mr. Allmand. I've made a general comment. Your question related to clause 17 was pertinent.

Mr. Allmand: Then I'll try to relate my questions to individual clauses. They may not be totally —

The Acting Chairman (Mr. Couture): Very good. I appreciate that very much. Mr. Samson.

Mr. Samson: I'd like to make one comment, Mr. Chairman. I had indicated that I was going to propose amendments, but because I don't agree with the proceedings that took place, just prior to my point of order. . . I don't think we should proceed, and I firmly believe that. I would be doing myself an injustice by introducing any amendments, because I don't agree that this proceeding should take place.

• 1050

I don't agree that we should go through the clause by clause until we get the ruling. I'm not grandstanding, I'm not making a speech; it's just a firm belief I have that we are not acting within our mandate. I know this may be deemed as argument as to the motion, but I'm sorry.

So, in protest, I will proceed with questioning the officials, but I will not be introducing my amendments. I will introduce them in the House, if I have to, because I don't think this is the way to proceed with this committee.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Well, this is your choice, Mr. Samson. As you know, the Speaker might rule that the committee did exactly what they had to do.

Mr. Samson: He might.

The Acting Chairman (Mr. Couture): If you have amendments that you don't want to put, then you're going to lose them. But I accept your decision.

Mr. Samson: I can certainly put them at report stage.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Right.

Mr. Samson: This is what I intend to do. I'd like to ask the officials a question in regard to the word "volunteering".

Mr. Allmand: What clause are you on?

The Acting Chairman (Mr. Couture): We're on clause 17.

Mr. Samson: Oh, I'm sorry. Is that in clause 17?

The Acting Chairman (Mr. Couture): No, it's not.

Mr. Samson: No, it's not. Okay. I'm sorry.

The Acting Chairman (Mr. Couture): All right.

M. Robitaille: Monsieur le président, si je comprends bien, il y a un amendement à l'article 17 qui a été déposé par M. Samson.

Le président suppléant (M. Couture): M. Samson vient de retirer son amendement.

[Traduction]

Le président suppléant (M. Couture): Je suis d'accord, monsieur Allmand. C'était une remarque générale. La question que vous posiez au sujet de l'article 17 était pertinente.

M. Allmand: Je tâcherai alors de poser des questions qui ne portent que sur l'article à l'étude. Elles ne seront peut-être pas totalement. . .

Le président suppléant (M. Couture): Très bien. Je vous en remercie vivement. Monsieur Samson.

M. Samson: J'aimerais faire une observation, monsieur le président. J'avais dit que j'allais proposer des amendements, mais étant donné que je ne suis pas d'accord avec les mesures que vous avez prises, juste avant que j'invoque le Règlement. . . Je crois que nous ne pouvons poursuivre, et je le crois sincèrement. Je serais injuste envers moi-même si je proposais le moindre amendement parce que je ne crois pas que nous ayons le droit de poursuivre nos travaux.

Je ne crois pas que nous ayons le droit de poursuivre l'étude article par article tant que le président n'aura pas rendu sa décision. Je ne dis pas cela pour épater la galerie, ce n'est pas un discours que je fais; j'ai seulement la conviction sincère que nous débordons de notre mandat. Je sais qu'on pourra rattacher ce que je dis à la motion, mais vous m'en excuserez.

Donc, en guise de protestation, je vais interroger les fonctionnaires, mais je ne proposerai pas d'amendement. Je proposerai mes amendements à la Chambre, si je dois le faire, parce que je ne crois pas que le comité devrait procéder de cette façon.

Le président suppléant (M. Couture): Eh bien, vous en avez le droit, monsieur Samson. Comme vous le savez, le président de la Chambre pourrait décider que le comité a eu parfaitement raison de faire ce qu'il a fait.

M. Samson: C'est possible.

Le président suppléant (M. Couture): Si vous avez des amendements et que vous ne les proposez pas, vous perdrez la chance de les proposer. Mais j'accepte votre décision.

M. Samson: Je pourrai certainement les proposer à l'étape du rapport.

Le président suppléant (M. Couture): C'est exact.

M. Samson: C'est bien ce que je compte faire. J'aimerais poser aux fonctionnaires une question qui a trait au mot «volontairement».

M. Allmand: À quel article êtes-vous?

Le président suppléant (M. Couture): Nous sommes à l'article 17.

M. Samson: Oh, je suis désolé. Est-ce à l'article 17?

Le président suppléant (M. Couture): Non, ce n'est pas là.

M. Samson: Non, ce n'est pas là. Bien. Je suis désolé.

Le président suppléant (M. Couture): Très bien.

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, if I understand well, there is an amendment to clause 17 that was introduced by Mr. Samson.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Mr. Samson has just withdrawn his amendment.

[Text]

M. Robitaille: Monsieur le président, ne faut-il pas le consentement unanime du Comité pour retirer un amendement?

M. Samson: Je ne l'ai pas présenté.

M. Robitaille: Oui, vous l'avez présenté.

Mr. Allmand: He didn't move it.

Le président suppléant (M. Couture): On a passé les feuilles, mais l'amendement n'a jamais été proposé officiellement.

M. Robitaille: Merci.

Le président suppléant (M. Couture): Est-ce que l'article 17 est adopté?

On division?

Mr. Allmand: No, not on division. This this is the clause that reduces benefits to 57% from 60%, so I want a recorded vote on this one. This is a key clause.

Clause 17 agreed to: yeas 4; nays 3

On clause 18

Mr. Allmand: I have some questions on this clause. My first question is with respect to paragraph (n). It says:

such other reasonable circumstances as are prescribed

What do you mean by prescribed? Does that mean those that are put forward by Order in Council or that are judged to be so in the jurisprudence? If it means by Order in Council, does this mean that additional causes that might be judged by the umpires or by the Federal Court, or whatever, will not be considered as prescribed? Are we limited to things that are actually prescribed by officials or are in regulations or directives? What does "prescribed" mean?

Mr. Martin Low (Senior General Counsel, Legal Services, Department of Employment and Immigration): Mr. Chairman, "prescribed" will mean prescribed by regulation. If you look at section 2 of the act and section 44(y), you will see that the word "prescribed", when it is unaccompanied by anything else, means prescribed by regulation. So there would be a regulation, which would define any additional head of just cause that might be appropriate.

Mr. Allmand: In the present situation, without this bill, many grounds for just cause are found in the jurisprudence. They're not prescribed by regulation, and there are 40 some that were listed in the documents that were given to us. Does that mean, then, from a legal point of view—and certain witnesses expressed this fear—that the entire range of just cause will be set out in paragraphs (a) to (m) of this bill, plus what's in the regulations under paragraph (n), and that there will be no room for other interpretations of just cause that might arise in the interpretations of the courts or of the umpires and so on? That's what it appears to say.

• 1055

Mr. Low: Mr. Chairman, by way of preface, just let me say that there are some restrictions on lawyers from the Department of Justice purporting to give legal advice to Parliament. So I will not be giving you legal advice.

[Translation]

Mr. Robitaille: Mr. Chairman, don't you need the unanimous consent of the committee to withdraw an amendment?

Mr. Samson: I did not introduce it.

Mr. Robitaille: Yes, you did introduce it.

M. Allmand: Il ne l'a pas proposé.

The Acting Chairman (Mr. Couture): The sheets were circulated, but the amendment has never been introduced formally.

Mr. Robitaille: Thank you.

The Acting Chairman (Mr. Couture): Is clause 17 agreed to?

À la majorité?

M. Allmand: Non, pas à la majorité. Il s'agit de l'article qui réduit les prestations de 60 p. 100 à 57 p. 100, je veux donc qu'il y ait un vote officiel sur cet article. C'est un article fondamental.

L'article 17 est adopté: pour, 4; contre, 3

Article 18

M. Allmand: J'ai quelques questions au sujet de cet article. Ma première question porte sur l'alinéa n). Il est dit:

toute autre circonstance raisonnable prescrite

Qu'entendez-vous par «prescrite»? Entendez-vous par là les circonstances qui sont définies par voie de décret ou celles qui découlent de la jurisprudence? Si ce sont les circonstances définies par voie de décret, est-ce que cela veut dire que les autres circonstances qui pourraient être admises par les arbitres ou pour la Cour fédérale, ou qui que ce soit d'autres, ne seront pas considérées comme étant prescrites? Est-ce qu'on se limite aux circonstances qui sont, en fait, prescrites par les fonctionnaires ou qui figurent dans le règlement ou les directives? Que veut dire «prescrite»?

M. Martin Low (avocat général principal, Services juridiques, ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada): Monsieur le président, «prescrite» désignera toute circonstance prescrite par voie de règlement. Voyez l'article 2 de la loi et l'alinéa 44y) et vous constaterez que le mot «prescrit» prit isolément, signifie prescrit par voie de règlement. On prendra donc un règlement qui définira tout le motif valable supplémentaire qui pourrait être admis.

M. Allmand: Dans la situation actuelle, sans ce projet de loi, la jurisprudence contient plusieurs motifs valables. Ils ne sont pas prescrits par voie de règlement, et les documents qu'on nous a remis en énumère une quarantaine. Est-ce que cela veut dire alors, d'un point de vue juridique—et certains témoins ont exprimé cette crainte—que toute la gamme des motifs valables sera énoncée dans les alinéas a) à m) de ce projet de loi, auxquels s'ajouteront les motifs prévus par les règlements aux termes de l'alinéa n), et qu'il n'y aura aucune marge de manoeuvre pour l'interprétation d'autres motifs valables qui pourraient découler des interprétations faites par les tribunaux ou des arbitres ou d'autres? C'est ce que l'on semble dire.

M. Low: Monsieur le président, en guise d'introduction, permettez-moi de vous dire que certaines restrictions sont imposées aux avocats du ministère de la Justice pour ce qui est de dispenser des conseils juridiques au Parlement. Je ne vous donnerai donc pas de conseil juridique.

[Texte]

Mr. Allmand: All right. I accept that.

Mr. Low: But I can describe the way proposed subsection 28(4) will work. There are really three areas of just cause:

For the purposes of this section, “just cause”...exists where, having regard to all the circumstances...the claimant had no reasonable alternative to leaving the employment

That’s in the opening words of the clause. That’s number one. And that is a general authority to people to make determinations that just cause exists in the circumstances.

Mr. Allmand: Would that go beyond what is in paragraphs (a) to (n)?

Mr. Low: That’s correct.

Mr. Allmand: You’re not giving me legal advice, but that’s how you would personally... .

Mr. Low: That’s a description of the policy, Mr. Allmand. That’s bite number one at the apple, if I could call it that.

Mr. Allmand: That answers my question, then. So courts, umpires and referees may listen to somebody’s case and say, well, this is new grounds for just cause. It’s not listed in paragraphs (a) to (n), but it sounds reasonable to me and we accept it as just cause. That’s possible under these general words that introduce the section.

Mr. Low: Paragraphs (a) to (m) cover specific grounds that are known. Paragraph (n) permits the Governor in Council to describe any other situation that is equivalent in seriousness to the ones that are listed, and there is the general authority to determine just cause in the opening part of the paragraph.

Mr. Allmand: That answers my question.

Mr. Samson: I would like to ask the officials about the word “voluntarily”. You were here when I read the dictionary definition of “voluntarily” or “voluntary”, so I won’t repeat it. Do you think it is absolutely essential to have the word “voluntarily”? If we were to remove the word “voluntarily”, would it take away from the bill?

I will give you this scenario. There was a bank employee who was a supervisor, who paid UI premiums. She was told to dismiss a visible minority. Now, if she didn’t dismiss the visible minority she would be fired. I have the documentation. It’s not here, but I have it in my office. She would not fire the visible minority because she would be known and seen as a bigot or a racist. She was put in a situation where she was forced to resign. Did she voluntarily leave her employment? Is it reasonable to expect someone to voluntarily leave his or her employment? Is that a proper term?

Does the word “voluntarily”, if we were to admit it, take away from the intent of the bill? Could we not just say “for leaving an employment”? I will read proposed subsection 18(4), starting on line 36:

For the purposes of this section “just cause”
—and we omit the word “voluntarily”—

for leaving an employment exists where, having regard for all... .

[Traduction]

M. Allmand: Très bien, J’admets cela.

M. Low: Mais je peux vous décrire la façon dont sera interprétée le texte actuel du paragraphe 28(4). Il n’y a vraiment que trois motifs valables:

Pour l’application du présent article, «est fondé»... si, compte tenu de toutes les circonstances... le départ du prestataire constituait la seule solution raisonnable dans son cas

C’est dans le texte liminaire de l’article. C’est la première chose. Ce qui revient à autoriser généralement les personnes à décider si un motif valable s’applique dans les circonstances.

M. Allmand: Est-ce qu’on pourrait alors dépasser ce qui se trouve dans les alinéas de a) à n)?

M. Low: C’est exact.

M. Allmand: Vous ne me donnez pas de conseil juridique, mais c’est ainsi qu’à titre personnel, vous... .

M. Low: C’est une description de la politique, monsieur Allmand. C’est la pierre angulaire de l’édifice, si je puis m’exprimer ainsi.

M. Allmand: Vous répondez donc à ma question. Ainsi, les tribunaux et les arbitres pourraient entendre un appelant et dire, eh bien, voici un nouveau motif valable. Ce motif ne figure pas aux alinéas a) à n), mais cela me semble raisonnable et je l’admets à titre de motif valable. Le texte général liminaire de cet article le permet.

M. Low: Les alinéas a) à m) traitent des raisons précises qui sont connues. L’alinéa n) permet au gouverneur en conseil de décrire toute nouvelle situation qui est aussi sérieuse que celles qui sont énumérées, et là réside dans le texte liminaire de l’article, l’autorisation générale de déterminer le motif valable.

M. Allmand: Vous avez répondu à ma question.

M. Samson: J’aimerais interroger les fonctionnaires au sujet du mot «volontairement». Vous étiez ici lorsque j’ai lu la définition que donne le dictionnaire du mot «volontairement» ou «volontaire», je ne répéterai donc pas. Croyez-vous absolument essentiel d’avoir le mot «volontairement»? Si l’on ôtait le mot «volontairement», affaiblirait-on le projet de loi?

Je vais vous citer un cas. C’était un employé de banque qui occupait un poste de superviseur et qui cotisait à l’assurance-chômage. On lui a donné l’ordre de congédier une employée qui appartenait à une minorité visible. Et si elle ne congédiait pas cette employée, elle serait elle-même congédiée. J’ai les documents qui le prouvent. Je ne les ai pas ici, mais je les ai dans mon bureau. Elle n’a pas congédié cette employée parce qu’elle ne voulait pas être accusée de racisme. Elle a été mise dans une situation où elle a été obligée de démissionner. A-t-elle quitté son emploi volontairement? Est-il raisonnable de s’attendre à ce que quelqu’un quitte volontairement son emploi? Est-ce le terme juste?

Le mot «volontairement», si nous l’admettons, n’affaiblit-il pas l’intention du projet de loi? Ne pourrions-nous pas tout simplement dire «quitter son emploi»? Je vais vous lire le paragraphe 18(4), ligne 36:

Pour l’application du présent article, «était fondé»
—et nous omettrions le mot «volontairement»—

était fondé à quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances... .

[Text]

Does that take away from the bill?

Mr. McFee: The question is whether the word "voluntarily" is necessary. The advice we receive is that the "voluntarily" is necessary. The unemployment insurance legislation is predicated upon people involuntarily losing their employment and receiving short-term income support while they look for another job. So the issue of why someone has lost his employment is always the first issue looked at when a person files for unemployment insurance, and not to get into the policy of whether it's right or wrong, that it be the way it is in this bill. It is the predication of this bill that people who voluntarily quit—may I add the words "without just cause"? I think sometimes we sidetrack ourselves a bit on the issue of voluntary and forget that even if the quit is voluntary, it doesn't mean that the person will be denied UI. It's only if the quit is voluntary and does not have just cause that it will be denied, if the person does not have just cause for doing it.

• 1100

I would like to duck your example, if you don't mind. I always find in committees that if I try to deal with an isolated example that I haven't seen the documents for, I may do disservice in trying to give an answer. But in a general sense, if a person resigns under extreme pressure because the person is asked to carry out something that is wrong, or perceived to be wrong, that would not be considered to be voluntary. That could be considered to be a constructive dismissal and/or could be considered to be an involuntary quit. The example you gave explains why the word "voluntary" is so important, because if the quit is involuntary, then the claimant has no difficulty at all. It's only if it's voluntary that the issue of just cause even arises.

Mr. Samson: On the just cause phrase, we have 40 reasons in this manual that you gave to us, and they all have jurisprudence that can negate them. If we look at all of these reasons, any one line in here or any one reason shows why an agent, at his whim, can deny benefits.

I referred to it originally as the "but book", a person has just cause but has to do this, but they have to follow these rules. How can we have any assurance that a person who has just cause will be seen as having just cause? We've heard the minister this morning say again that he might have good cause, but it doesn't mean there's just cause, and the two are related and very similar.

I don't understand how we can rely on the fact that we have an explanation in a manual that tells us, here are the guidelines. There is no assurance that there is going to be any consistency across the land, because proven cases time after time have shown that there is no consistency, even with these guidelines. These are already there, they exist by jurisprudence. These reasons exist. How can we depend on the fact that you're saying that this is going to apply? We can't depend on it.

[Translation]

Est-ce que cela n'affaiblit pas le projet de loi?

M. McFee: La question est de savoir si le mot «volontairement» est nécessaire. D'après les avis que nous avons reçus, le mot «volontairement» est nécessaire. La loi sur l'assurance-chômage est faite pour les personnes qui perdent leur emploi involontairement et à qui on verse un revenu de soutien à court terme pendant qu'elles cherchent un nouvel emploi. Donc la première question que l'on pose toujours à une personne qui demande des indemnités de chômage, c'est pourquoi elle a perdu son emploi, sans se demander si elle est dans son tort ou non, comme c'est le cas ici, dans ce projet de loi. Ce projet de loi s'adresse-t-il aux personnes qui quittent leur emploi volontairement... et je me permets d'ajouter la mention «sans motif valable»? Je crois que nous nous égarons parfois un peu dans ce débat sur le départ volontaire et nous oublions que, même si l'employé a quitté son emploi volontairement, cela ne veut pas dire que cette personne n'aura pas droit à l'assurance-chômage. Elle n'y aura pas droit seulement si elle a quitté son emploi volontairement sans motif valable, c'est-à-dire si la personne n'a pas de motif valable pour quitter son emploi.

Si vous le permettez, je ne commenterai pas l'exemple que vous avez donné. J'ai constaté qu'en comité, chaque fois que je commente un exemple isolé sans avoir vu le dossier, je risque de nuire aux intéressés en essayant de donner une réponse. Donc, de manière générale, si la personne démissionne sous des pressions extrêmes, parce qu'on lui demande de faire une chose répréhensible, ou qui semble répréhensible, on ne considérera pas qu'elle a quitté son emploi volontairement. On considérera qu'il s'agit d'un congédiement constructif ou d'un départ involontaire. L'exemple que vous avez donné montre pourquoi le mot «volontaire» est si important, parce que si la personne quitte son emploi involontairement, on ne lui fera pas la moindre difficulté. C'est seulement en cas de départ volontaire que se pose la question du motif valable.

M. Samson: Pour ce qui est du motif valable, on énumère 40 raisons dans le manuel que vous nous avez remis, et dans tous les cas, il existe une jurisprudence qui permettrait de les récuser. Si nous examinons toutes ces raisons, toutes ces lignes ou toutes ces raisons montrent pourquoi un agent peut exclure arbitrairement quiconque des prestations.

J'ai appelé cela au début «le livre du mais», car une personne peut avoir un motif valable, mais elle doit faire ceci, mais elle doit obéir à ces règles. Comment peut-on avoir l'assurance qu'une personne ayant un motif valable sera traitée en tant que telle? Ce matin, nous avons entendu le ministre dire que la personne pourrait avoir un bon motif, mais que cela ne veut pas dire que ce sera un motif valable; or, les deux sont liés et très semblables.

Je ne comprends pas comment on peut s'appuyer sur le fait que nous avons une explication dans un manuel qui nous dit, voici les lignes directrices. Il n'y a aucune assurance qu'il y aura uniformité dans tout le pays, parce qu'il a été prouvé à maintes reprises qu'il n'y a pas d'uniformité, même avec ces lignes directrices. Les motifs que nous avons ici existent déjà, la jurisprudence les confirme. Ces raisons existent. Comment pouvons-nous croire que ce que vous dites va effectivement s'appliquer? On ne peut se fier à cela.

[Texte]

Mr. Mulder: Mr. Chairman, the quick response is that the data show that in the last full year, I believe in 1992, there were half a million people who were dealt with by our department for voluntarily quitting. Of those, 275,000 were deemed to have quit for just cause. So we already deal quite extensively with voluntary quitters. We grant them the benefit of the doubt and they qualify for unemployment insurance. It's the remaining 225,000 who get a penalty of one kind or another. So we are already dealing with the general point that the member is making.

In terms of consistency across the country, we have jurisprudence, we have training, we have working sessions with the unemployment insurance agency, and while we aren't perhaps totally consistent in every case, generally we try to have, like any administrative tribunal does, consistency across the country. For example, when an appeal decision comes out on certain cases and so on, we transmit that right across the country, so that all of our agents 1 and agents 2 know what the trend has been in various cases. The fact that we get relatively very few appeals presumably confirms that.

Mr. Samson: Few appeals?

Mr. Mulder: Less than 1%.

Mr. Samson: On?

Mr. Mulder: On all of our decisions, whether it's just cause or anything else.

Mr. Samson: But you don't know why they're not appealing. They may be just dropping out. They lose hope and they don't pursue it, in other words. The process takes too long.

Mr. Mulder: Well, we run a pretty good program.

Mr. Samson: I don't agree with that, Mr. Mulder, I don't agree with that at all. I think the majority of people are more likely to say, look, this is a hassle; I don't know the rules; I'm expected to know everything, I don't know everything, I'll just take the penalty. I would venture to say that's the reason why people are not appealing, more than the fact that the system is so fair.

• 1105

Mr. McCreath: I have a question I would like to ask Mr. Mulder. I was listening with great care to Mr. Samson. He referred to a circumstance in which—and I was so taken by the phrase I wrote it down—“an agent at their whim could deny benefits”.

Mr. Mulder, is it the policy or practice of the department that the agents administering this system may make decisions “at their whim”? As deputy minister, what would be your view if it was brought to your attention that somebody did make a decision at their whim?

[Traduction]

M. Mulder: Monsieur le président, on peut répondre à cela brièvement en disant que les données confirment que dans la dernière année complète, je crois que c'était en 1992, un demi-million de personnes se sont adressées à nous après avoir quitté leur emploi volontairement. On a estimé que 275 000 d'entre elles avaient un motif valable de quitter leur emploi. Nous avons donc déjà des mesures qui protègent fort bien ceux qui quittent leur emploi volontairement. Nous leur donnons le bénéfice du doute et elles ont droit à l'assurance-chômage. Ce sont les 225 000 autres qui sont pénalisées d'une manière ou d'une autre. Nous nous occupons donc déjà fort bien des personnes qui sont dans la situation générale que décrivait le député.

Pour ce qui est de l'uniformité au niveau national, nous avons une jurisprudence, nous dispensons une formation, nous avons des séances de travail avec l'organisme chargé de l'assurance-chômage et, si nous ne sommes peut-être pas toujours conséquents dans tous les cas, nous essayons en général, comme tout tribunal administratif, d'appliquer la loi uniformément dans tout le pays. Par exemple, lorsqu'une décision est rendue en appel dans certains cas et ainsi de suite, nous faisons connaître cette décision partout, de telle sorte que tous nos agents de niveau 1 et 2 savent la tendance qu'on observe dans divers cas. Le fait qu'il y a, relativement, très peu d'appels confirme cela, j'imagine.

M. Samson: Vous avez peu d'appels?

M. Mulder: Moins de 1 p. 100.

M. Samson: Sur combien de cas?

M. Mulder: Sur l'ensemble de nos décisions, qu'il s'agisse de motif valable ou de quoi que ce soit d'autre.

M. Samson: Mais vous ne savez pas pourquoi on ne fait pas appel. Il se peut que les gens abandonnent tout simplement. Ils perdent espoir et ils ne donnent pas suite, autrement dit. Le processus est trop long.

M. Mulder: Eh bien, nous gérons un très bon programme.

M. Samson: Je ne suis pas d'accord, monsieur Mulder, je ne suis pas d'accord du tout. Je crois que la majorité des gens se disent plutôt: écoutez, il faut se donner trop de mal; je ne connais pas le règlement; on s'attend à ce que je sache tout; je ne connais pas le règlement par coeur, j'accepterai tout simplement la pénalité. Je suis prêt à dire que c'est la vraie raison pour laquelle les gens ne font pas appel, et que ce n'est pas parce que le système est tellement juste.

M. McCreath: J'ai une question à poser à M. Mulder. J'ai écouté M. Samson bien attentivement. Il a parlé de circonstances où—et j'ai été tellement surpris par sa phrase que j'en ai pris note—«un agent pourrait arbitrairement refuser des prestations».

Monsieur Mulder, le ministère a-t-il pour pratique ou pour usage de permettre aux agents qui appliquent ce programme de prendre des décisions arbitraires? En votre qualité de sous-ministre, comment réagiriez-vous si l'on vous signalait que quelqu'un a pris une décision arbitraire?

[Text]

Mr. Mulder: It's certainly not the policy of this department to have anything done at anyone's whim. We look at the facts and certainly the current legislation provides it, and this legislation reinforces it. People document the case, hear both sides of the story, and then make the decision. They give the benefit of the doubt to the claimant where there are "on the one hand/on the other hand" situations.

Mr. McCreath: Which decision, I assume, has to be defensible on the part of the individual who made it.

Mr. Mulder: Right.

Mr. McCreath: I guess this is what concerns me. I've heard what I think to be loose comments in this committee, the suggestion that these people are sitting in UI offices with coins they flip to decide whether or not somebody gets a benefit.

I think the point should be made that the officials who serve this department, and indeed the people of Canada, are people who try to do their jobs conscientiously and honestly. I think it's improper to say, as has been implied on a number of occasions, I think, that these people do not take that responsibility seriously. I certainly would want to dissociate myself with that suggestion.

I know the CEIC offices in my constituency—oh, from time to time I have a constituent who comes to my office and complains. They think the circumstances have not served them as they feel they should. Part of the job of a member of Parliament is to inquire into that. But I overwhelmingly get the impression that the public servants who administer this system try to do it fairly and honestly. I think that should be a view respected by all members of Parliament.

Mr. Mulder: We think so. We have very good workers.

Mr. Allmand: Gentlemen, last night Mr. Yalden was here, the chairman of the Canadian Human Rights Commission. The purport of his testimony dealt with the burden of proof in proving such things as sexual harassment and other types of harassment.

He pointed out that if somebody goes before the Human Rights Commission, there are certain things that are accepted as sexual harassment, and you have to prove one of those things. He pointed out that the burden of proof was not as heavy as if one laid a charge of sexual assault under the Criminal Code, which would be a more extreme type of harassment, where you are actually grabbing or touching somebody against their wishes.

He also pointed out there is a different burden in cases of wrongful dismissal, civil action cases where a woman might sue an employee, saying, he fired me because he made advances and I continually refused, and so on.

He went on to say he felt that in unemployment insurance cases the claimant should not have the same burden in proving sexual harassment as one does before the Human Rights Commission, where there's a penalty. You have a complainant who lodges a complaint, and a penalty will ensue if the commission finds there was a certain amount of sexual harassment. He said that's a more serious type of sexual harassment.

[Translation]

M. Mulder: Le ministère n'a absolument pas pour politique de permettre à ses agents d'agir arbitrairement. Nous examinons les faits et la législation actuelle prévoit ce genre de chose, et le projet de loi à l'étude renforce ce principe. On prépare le dossier, on entend les deux parties en cause et on prend ensuite une décision. On accorde le bénéfice du doute au prestataire dans les cas où la situation n'est pas totalement claire.

M. McCreath: Je suppose que cette décision doit être justifiable par l'agent qui la prend.

M. Mulder: C'est exact.

M. McCreath: C'est justement ce qui me préoccupe. J'ai entendu des déclarations sans fondement au cours des réunions de notre comité, où certains ont dit que les agents d'assurance-chômage sont dans leur bureau et tirent à pile ou face pour décider d'accorder ou non des prestations à un demandeur.

Il convient de signaler que les fonctionnaires attachés à mon ministère, et même l'ensemble des Canadiens, sont des personnes qui s'efforcent de travailler avec honnêteté et conscience professionnelle. Il est inacceptable de prétendre comme certains l'ont fait à l'occasion, que ces gens-là ne prennent pas leurs responsabilités au sérieux. Je tiens en tous cas à me dissocier de telles allusions.

Je connais les bureaux de la CEIC dans ma circonscription—il y a évidemment de temps à autre un électeur qui vient se plaindre à mon bureau. L'intéressé estime n'avoir pas obtenu gain de cause comme il l'espérait. Mon rôle, en tant que député, est justement de vérifier ce genre de chose. Je suis toutefois convaincu que les fonctionnaires chargés de l'application de ce programme agissent de façon équitable et honnête. A mon avis, c'est une opinion que devraient partager tous les députés.

M. Mulder: Nous sommes de cet avis. Nous avons d'excellents employés.

M. Allmand: Messieurs, le comité a entendu hier soir, M. Yalden, le président de la Commission canadienne des Droits de la personne. Dans son témoignage, il a essentiellement traité du fardeau de la preuve, dans les cas où il faut prouver qu'il y a eu harcèlement sexuel et d'autres sortes de harcèlement.

Il a signalé que lorsqu'on saisit la Commission des droits de la personne, celle-ci considère certains incidents comme des gestes de harcèlement sexuel, et le plaignant doit donc prouver l'existence de ces incidents. Il a ajouté que le fardeau de la preuve n'est pas aussi lourd que si l'on portait une accusation d'agression sexuelle aux termes du code criminel, ce qui constituerait un genre de harcèlement beaucoup plus extrême, où la victime se fait agripper ou caresser contre son gré.

Il a également signalé que le fardeau de la preuve est différent dans les cas de renvois injustifiés, de cas de poursuites au civil où une femme intente un procès à un employeur en disant qu'il l'a mise à pied parce qu'elle a continuellement refusé ses avances, etc.

Puis il a ajouté, que, à son avis, en cas de demande d'assurance chômage, le prestataire ne devrait pas être assujéti aux mêmes exigences pour prouver qu'il y a eu harcèlement sexuel comme c'est le cas lorsqu'on saisit la Commission des droits de la personne, ce qui aboutit en général à une sanction. Quelqu'un présente une plainte, et si la commission détermine que la personne a fait l'objet de harcèlement sexuel, elle impose une sanction à la ou au coupable. Selon M. Yalden, il s'agit là de cas de harcèlement sexuel plus graves.

[Texte]

He suggested to us that directives should be spelled out somewhere to the agents in unemployment insurance that if the individual, whether it's a man or woman, feels harassed—he said this could be extended—it should not be such a heavy burden.

What is the definition you now have, the content? While it says sexual harassment in the law right now, what directives or guidelines do you have for your agents in considering sexual harassment? Does the claimant have to prove touching, or can it simply be continual pressuring the employee for dates? Or is it continually telling jokes, let's say, risqué jokes? Mr. Yalden said it could be putting pornographic pictures on the walls of the offices or suggestive—

Mr. Couture: Or a mixture of all that.

• 1110

Mr. Allmand: In other words, what sorts of directives are now before your agents considering—I just use harassment or sexual harassment now, because I'm trying to decide whether the burden... I agree with Mr. Yalden. It shouldn't be as heavy, because here we're dealing with whether or not the person gets his unemployment insurance. It shouldn't be as heavy as laying a charge under the Criminal Code or it shouldn't be as heavy as claiming a penalty under the Canadian Human Rights Act.

Would you try to clarify that for us, please.

Mr. McFee: There are guidelines in our local offices, or there will be within the next day. I don't know the exact time they got there. But in any event, they deal with all the aspects of voluntary quit and all the aspects—

Mr. Allmand: You say they will be. They haven't been there since 1990?

Mr. McFee: I don't know precisely where they are at this moment. They probably are there by now. I know they're definitely there by now in draft form.

Mr. Allmand: Does that mean that between 1990 and now there haven't been specific instructions?

Mr. McFee: No, sir, I don't mean that. In fact, there were guidelines in 1990 that were written on the issue of sexual harassment. They have been updated.

Mr. Allmand: I see.

Mr. McFee: With the additional just cause examples in the bill before you, since they are now up front—if I can put it in those words—in the bill, there has been information written on those as well to bring it to the attention of the agents. This is contained in a set of guidelines, and one part of the guidelines deals with the issue of sexual harassment. In general terms—I can read you part of this if you want. But if you don't want to be bothered with that—

Mr. Allmand: Are they guidelines or instructions? How do you—

[Traduction]

Il nous a dit qu'il faudrait donner la consigne aux agents de l'assurance chômage que si le prestataire, qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme, à l'impression d'être harcelé—selon lui, cette définition pourrait être élargie—le fardeau de la preuve ne devrait pas être aussi lourd.

Quelle est la définition actuellement en vigueur? Lorsqu'on parle de harcèlement sexuel dans la législation actuelle, quelle directive ou consigne donnez-vous à vos agents pour traiter les cas de harcèlement sexuel? Le requérant doit-il prouver qu'il y a eu des caresses, ou le fait de demander avec insistance un rendez-vous, cela correspond-il à la définition? Ou encore si l'on raconte continuellement des blagues un peu douteuses, peut-on être accusé de harcèlement sexuel? M. Yalden a dit que le fait d'accrocher des photos pornographiques au mur du bureau ou des images suggestives...

M. Couture: Ou un peu de tout cela.

M. Allmand: En d'autres termes, quelles directives donne-t-on actuellement à vos agents qui étudient—je parle uniquement du harcèlement ou du harcèlement sexuel, car je m'évertue à établir si le fardeau... Je suis d'accord avec M. Yalden. Le fardeau de la preuve ne devrait pas être aussi lourd puisqu'il s'agit ici de savoir si la personne touchera ou non ses prestations d'assurance-chômage. Le fardeau ne devrait pas être aussi lourd que si l'on portait une accusation aux termes du code criminel ou que si l'on réclamait une sanction aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Pourriez-vous éclaircir ce point, je vous prie?

M. McFee: Des directives sont déjà en vigueur dans nos bureaux locaux, ou vont l'être sous peu. Je ne sais pas exactement à quel moment elles sont censées entrer en vigueur. Quoiqu'il en soit, ces directives portent sur tous les aspects de l'abandon volontaire d'emploi et tous les éléments...

M. Allmand: Vous dites qu'elles vont entrer en vigueur sous peu. N'existent-elles pas depuis 1990?

M. McFee: Je ne sais pas exactement où en sont les choses. Je suppose que les directives sont déjà en vigueur dans les CEC. Je sais de façon certaine qu'il en existe au moins une ébauche.

M. Allmand: Est-ce à dire que les agents n'ont reçu aucune consigne précise depuis 1990?

M. McFee: Non, monsieur, ce n'est pas ce que j'ai dit. En fait, en 1990, des directives ont été élaborées sur la question du harcèlement sexuel. Il s'agit-là d'une mise à jour.

M. Allmand: Je vois.

M. McFee: Étant donné les nouveaux motifs valables prévus dans le projet de loi à l'étude, puisqu'ils sont maintenant clairement indiqués dans la mesure législative, certains documents d'information ont été préparés sur cette question à l'intention des agents. Ce document fait partie d'une série de directives, dont certaines traitent du harcèlement sexuel. En général... je peux vous en lire une partie si vous le désirez. Mais si cela vous ennuie...

M. Allmand: S'agit-il de directives ou de consignes? Comment...

[Text]

Mr. McFee: They're guidelines, and I thought they were already distributed.

Mr. Mulder: We provided to the members last week as part of the briefing book the 40 reasons as to why.

Mr. Allmand: In that big book?

Mr. Mulder: There are explanations in there. But I will deal with this specific point: such behaviour. That means the behaviour on the part of a colleague in the workplace or the employer and so on, which may be verbal, physical, deliberate and unsolicited. It may consist of only one incident or a series of incidents that demean, belittle and/or cause personal humiliation or harassment. So it's a very broad definition.

Mr. Low has met with the Canadian Human Rights Commission to go over the legislation and to deal with how we're going to proceed with that. Our guidelines and our videos, which we're preparing for staff as part of their training program, have been developed in consultation with the Status of Women. So we believe we've touched base with all the people who do know how to administer this program, and we are making sure that the retraining program for all of our unemployment insurance staff reflects that advice.

Mr. Allmand: This committee is a legislative committee and it will self-destruct after this bill is passed. But the Standing Committee on Labour, Employment and Immigration will have a continuing interest in this. Both Mr. Bevilacqua and I are on that committee. Mr. Samson and some others are also on the committee. Once the new instructions for this bill are prepared, I think we would appreciate it if members of that committee, through the clerk of that committee, received copies of those instructions. Then we can see how heavy that burden is and so on.

Mr. McFee: We can sort of make that available.

The Chairman: Just for the record, it's under tab 4(e)(1) in the book we were given.

Mr. Couture: I suggest we dispose of clause 18.

The Chairman: Clause 17 has not been called as yet. It was?

An hon. member: You passed clause 17.

The Chairman: It was passed in my absence. Thank you.

Clauses 18 and 19 agreed to on division

On clause 20

Mr. Allmand: On clause 20 we're opposed.

Mr. Chairman, clause 20 is the clause that removes the 7-week to 12-week penalty for those who quit without just cause and replaces it with a total exclusion. We think that is Draconian and unnecessary. We think if it were necessary to have a more serious penalty maybe the government should have increased the upper end from 12 to whatever they thought was necessary. To put first-time quitters in the same bag as those who quit every three or four years just to goof off, and I know there are not many of those, to have one massive inflexible penalty for all people, especially in an area where it is very often a grey area, we think is Draconian and excessive and unnecessary. Our caucus totally opposes clause 20. This is the

[Translation]

M. McFee: Ce sont des directives et je pensais qu'elles avaient déjà été diffusées.

M. Mulder: Nous en avons remis un exemplaire aux membres du comité la semaine dernière en même temps que l'ouvrage d'information définissant les 40 motifs de départ.

M. Allmand: Cela se trouve dans ce gros ouvrage?

M. Mulder: Il y a là des explications. Toutefois, je voudrais traiter de cette question précise: le comportement. Il s'agit du comportement d'un collègue de travail, de l'employeur ou de n'importe qui, exprimée sous forme de paroles ou de gestes, faits de propos délibéré et non sollicités. Il peut s'agir d'un incident unique ou d'une série d'incidents qui avilissent, rabaisent et/ou causent une humiliation personnelle ou un harcèlement. La définition est donc très vaste.

M. Low a rencontré les responsables de la Commission canadienne des droits de la personne pour examiner le projet de loi et voir comment nous allons y donner suite. Nous avons élaboré en consultation avec le Conseil du statut de la femme des directives et des vidéos destinés aux cours de formation de nos employés. Nous pensons donc consulter tous ceux qui connaissent les méthodes d'application de ce programme et nous faisons en sorte que le programme de recyclage à l'intention de tout le personnel de l'assurance-chômage tienne compte de ces conseils.

M. Allmand: Notre comité est un comité législatif qui sera démantelé d'office dès l'adoption de ce projet de loi. Toutefois, le comité permanent du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration continue de s'occuper de cette question. M. Bevilacqua et moi siégeons au comité permanent, ainsi que M. Samson et d'autres encore. Lorsque les nouvelles consignes relatives à l'application du projet de loi seront élaborées, nous vous saurions gré d'en faire parvenir un exemplaire aux membres de ce comité par l'entremise de son greffier. Nous pourrions donc alors déterminer en quoi consiste le fardeau de la preuve, ainsi de suite.

M. McFee: Nous pouvons fort bien vous fournir ces documents.

Le président: Je signale officiellement que cela se trouve à l'onglet 4e(1) du livre qui nous a été remis.

M. Couture: Je propose de terminer l'étude de l'article 18.

Le président: Nous n'avons pas encore mis l'article 17 aux voix. Ah, si?

Une voix: Vous avez adopté l'article 17.

Le président: Il a donc été adopté en mon absence.

Les articles 18 et 19 sont adoptées à la pluralité des voix

Article 20

M. Allmand: Notre parti s'oppose à l'article 20.

Monsieur le président, l'article 20 vise à supprimer la pénalité de 7 à 12 semaines imposée à ceux qui quittent leur emploi sans motif valable, pour la remplacer par une exclusion totale. Cette mesure est à notre avis draconienne et inutile. Selon nous, s'il fallait vraiment prévoir une pénalité plus sévère, le gouvernement aurait pu prolonger le nombre de semaines qu'il jugeait nécessaire la période d'exclusion actuelle. Selon nous, c'est une mesure exagérée, inutile et draconienne que de mettre dans le même panier ceux qui quittent leur emploi pour la première fois et ceux qui le quittent tous les trois ou quatre ans pour tirer au flanc. Je sais que ces derniers ne constituent pas la majorité, il est donc injuste de prévoir une lourde

[Texte]

worst part of this whole bill, the one that has attracted a lot of fire all over the country. Thousands of people marched in Montreal.

• 1115

We have discussed it at great length, but we are not getting much. . . We thought maybe the government might amend it and make it less Draconian, but it doesn't appear they are going to do that.

I want a recorded vote on this one as well—

Mr. Couture: Let's call a recorded vote.

Mr. Allmand: —because we want to know which members of the Tory caucus on this committee. . . I suppose all those who support the bill are here, but we want it absolutely clear. We know that some members of the Conservative caucus were shaky on this particular clause.

I have one question on this. The department has announced—and I don't know whether it was the minister or officials—that because of this bill you expected increased violence against officials of the department. You expected perhaps that claimants, when they are told that they are totally excluded from their benefits, may get violent. You have already had occupations of members of Parliament's offices. You are going to put in certain new security measures, including back doors. I guess the officials can run out the back door.

This reminds me of a French farce. The claimants will be coming in the front door, and when they are told that they are totally excluded because the agent doesn't think they have just cause, the individuals will become upset. Then the agent will run out the new back door.

To what extent have you proceeded with these new security measures, and how much will they cost?

Mr. McCreath: What has this to do with anything?

Mr. Allmand: It is a clause that deals with the bill, because it has been announced. I read it. To begin with, I am asking whether it is true or false. Under what clause may I put this question? The government has said that—

Mr. McCreath: You can put it under general comment.

Mr. Allmand: No, no. It deals with this bill. It is because of this bill that the government is bringing in security, and they said so.

The Chairman: Mr. Allmand, I will allow them to respond to it. But I do have to accept the order that that specifically was a news item and had nothing to do with the bill itself. But I would invite the officials to answer the question.

Mr. Allmand: Let the officials tell us. I will cease and desist if there is nothing to it. I will stop asking my question. Are they going to make a new security system?

[Traduction]

sanction, la même pour tous, surtout dans un domaine où il existe souvent une zone grise. Notre caucus s'oppose totalement à l'article 20. C'est la pire disposition de ce projet de loi, celle qui a suscité de vives réactions dans tout le pays. Des milliers de personnes ont manifesté à Montréal.

Nous en avons discuté de fond en comble, mais nous n'avancons guère. . . Nous pensions que le gouvernement pourrait modifier cette disposition pour la rendre moins draconienne, mais il ne semble pas disposé à le faire.

Je tiens à ce que cet article fasse lui-aussi l'objet d'un vote à main levée. . .

M. Couture: Faisons un vote à main levée.

M. Allmand: . . . car nous voulons savoir quel député conservateur membre de notre comité. . . Je suppose que tous ceux qui appuient le projet de loi sont ici, mais nous voulons en être bien certains. Nous savons que certains membres du caucus conservateur hésitaient au sujet de cet article du projet de loi.

J'ai une question à poser. Le ministère a annoncé—et je ne sais pas si c'était le ministre ou un des hauts fonctionnaires—que l'on pouvait s'attendre à des actes de violence croissants contre les agents du ministère suite à l'entrée en vigueur de ce projet de loi. On s'attend à ce que certains prestataires, apprenant qu'ils sont totalement exclus du bénéfice des prestations, n'aient recours à la violence. Les bureaux de certains députés ont déjà été occupés. Vous allez adopter certaines nouvelles mesures de sécurité, y compris des portes de sortie arrière. Je suppose que les fonctionnaires pourront ainsi se sauver par derrière.

Cela me fait penser à un vaudeville. Des prestataires entreront par la porte de devant, et en apprenant qu'ils n'ont droit à aucune prestation parce que l'agent estime que leur départ n'est pas justifié, ils commencent à se fâcher. L'agent n'a plus alors qu'à fuir par la porte de derrière.

Dans quelle mesure avez-vous mis en oeuvre ces nouvelles mesures de sécurité et combien coûteront-elles?

M. McCreath: Quel rapport cela a-t-il avec le reste?

M. Allmand: Cette initiative est en rapport avec le projet de loi puisqu'elle a été annoncée. Je l'ai lue. Pour commencer, je veux savoir si c'est vrai ou faux. A quel autre moment puis-je poser cette question? Le gouvernement a déclaré que. . .

M. McCreath: Vous pouvez la poser dans le contexte d'une observation générale.

M. Allmand: Ah, mais non! C'est en rapport avec le projet de loi. C'est en raison de ce projet de loi que le gouvernement adopte de nouvelles mesures de sécurité, selon ses propres dires.

Le président: Monsieur Allmand, je vais permettre aux témoins de répondre à votre question. Il me faut toutefois admettre qu'il s'agit précisément d'un élément d'information sans aucun rapport avec le projet de loi proprement dit. J'invite toutefois les hauts fonctionnaires à répondre à votre question.

M. Allmand: Laissez-les parler. Je m'abstiendrai à tout jamais si cette rumeur n'est pas fondée. Je n'insisterai pas. Va-t-on ou non mettre sur pied un nouveau système de sécurité?

[Text]

Mr. Mulder: Mr. Chairman, I believe I have an answer, and it is not unique to this bill. We have a department that has 1,000 offices in Canada and abroad. We deal with roughly half a million immigration claims and applications around the world. We serve 5 million Canadians annually and so on. In the vast majority of cases all the relationships are very civil.

But over the last 20 years, and indeed longer—certainly in the time I have spent in Employment and Immigration—there have been cases where there were tensions. As a deputy minister, I have to be concerned about concerns of the employees. It is not making light of it. A number of our employees work in immigration and they may be holding someone in detention, which we have done in a number of cases, and some people don't like that.

When unemployment insurance claimants have their claims turned down for what they think is not a legitimate reason, when our people, who are well trained, say, no, I am sorry, sometimes there are problems. It is not unique to this bill. This has been going on for years. There are times when we have tensions in the workplace because of the decisions we have to make on behalf of the Government of Canada.

Because of this legislation employees have said, look, there may be some concerns, so are you, as the deputy minister, as management, going to do deal with it? I said, yes, we will deal with it.

As I indicated to the member last week, as part of the provision we have done one more time a security check to make sure. There is nothing wrong with making sure that a boardroom or a hearing room has two doors. In most cases, it does. It is not because we are trying to make light of a situation.

Mr. Allmand: You had better put them in members of Parliament's offices, too.

Mr. Mulder: What I want to stress is that it is not unique to this bill. This has been going on for years.

The Chairman: The chair would like a clarification of a point that was raised during testimony, Mr. Mulder, and it has to do with proposed subsection 30.1(4). It's the number of works unrelated to qualification, whether or not they could be used in qualifying.

• 1120

Mr. McFee: You're talking about subclause (4) of what will be section 30.1, in clause 20. I want to make sure I have the right thing.

What that proposed subsection means is that no week of insurable employment or no week of work that a claimant had before the claimant voluntarily quit without just cause can be used for the purposes—it says here—of subsection 6(2) and subsection 6(3) of the act. That means to requalify for benefits.

To put it the way people talk on the street, what it means is—

[Translation]

M. Mulder: Monsieur le président, je crois pouvoir répondre, même si cela ne concerne pas exclusivement le projet de loi à l'étude. Notre ministère compte 1 000 bureaux au Canada et à l'étranger. Nous examinons environ 500 000 demandes d'immigration à travers le monde. Nous offrons nos services à 5 millions de Canadiens tous les ans. Dans la grande majorité des cas, tous nos rapports avec la clientèle sont des plus courtois.

Mais depuis une vingtaine d'années, et même plus—en tout cas depuis que j'occupe un poste à Emploi et Immigration—il est arrivé que certaines frictions existent. En ma qualité de sous-ministre, je dois tenir compte des inquiétudes des employés. Je ne peux pas les prendre à la légère. Certains de nos employés travaillent à l'immigration et il leur arrive de détenir un candidat, ce que nous avons fait à diverses reprises, et cela en irrite d'autres.

Lorsque les prestataires d'assurance-chômage essuient un refus pour une raison qui leur paraît injustifiée, lorsque nos employés, dûment formés, se voient obliger de rejeter leur demande, il se pose parfois des problèmes. Cette situation n'est pas unique aux conséquences du projet de loi à l'étude. Elle existe depuis années. Il arrive parfois qu'il existe des tensions dans les milieux de travail en raison des décisions que nous devons prendre au nom du gouvernement du Canada.

Si ce projet de loi entre en vigueur, nos employés ont exprimé certaines préoccupations et m'ont demandé si, en ma qualité de sous-ministre, leur représentant de la haute direction, j'allais faire quelque chose pour y remédier. Je leur ai répondu par l'affirmative.

Comme je l'ai dit au député la semaine dernière, si nous avons effectué un nouveau contrôle de sécurité, c'est par précaution. Il n'y a rien de mal à s'assurer qu'une salle de conférence ou d'audience comporte deux issues. C'est le cas la plupart du temps. Ce n'est pas parce que nous voulons prendre la situation à la légère.

M. Allmand: Vous feriez mieux d'en installer aussi dans les bureaux des députés.

M. Mulder: J'insiste sur le fait que cette situation n'est pas unique aux dispositions du projet de loi à l'étude. Il en est ainsi depuis des années.

Le président: La présidence voudrait obtenir un éclaircissement sur un point soulevé au cours des témoignages, monsieur Mulder. Il s'agit du projet de paragraphe 30.1(4). Il s'agit du nombre de semaines de travail sans rapport avec la période de référence, pour savoir si elles pourraient ou non entrer en ligne de compte relativement à l'admissibilité du prestataire.

M. McFee: Vous parlez du paragraphe 4 du projet d'article 30.1, prévu à l'article 20 du projet de loi. Je tiens à m'assurer que nous parlons bien de la même chose.

Aux termes de ce projet de paragraphe, les semaines d'emploi assurables ou les semaines d'emploi qui précèdent la date où le prestataire quitte volontairement son emploi sans motif valable, n'entrent pas en ligne de compte pour l'application—c'est ce qui est dit ici—des paragraphes 6.(2) ou (3) de la loi. Autrement dit, pour être de nouveau admissible aux prestations.

En langage courant, cela signifie que. . .

[Texte]

The Chairman: Even if it's unrelated to the disqualification.

Mr. McFee: It means if a person has to requalify for UI subsequent to having voluntarily quit without just cause, and there is a reason for that. If other employment could be used to requalify, there would be many cases where the claimant wouldn't have a penalty at all.

If a claimant, for example, had two jobs and he had one that lasted for, say, 20 weeks. . . Let's say that where he lives you require 15 weeks to get on UI. If he had a 15-week job, and then another 15-week job, and voluntarily quit the 15-week job without just cause, if that proposed subsection wasn't there the person would immediately qualify for UI.

Mr. Samson: You touched on part of the question that I wanted to ask. I wanted to ask the officials for some clarification on the word "loses". Once a person is disqualified, none of the insurable weeks of employment prior to the event can be used to requalify at a later claim. If a person then secures employment, works a number of weeks and is disqualified again—which is another event—those weeks are also not counted towards insurable weeks of employment.

I have difficulty with the wording. The proposed subsection talks about employment that the claimant loses. It is open to interpretation that even a lay-off at that point could result in those weeks being disqualified, because we're talking employment that is lost. We don't specifically say in here what you implied a few minutes ago.

Mr. McFee: Sir, perhaps I could clarify that. If you'll take a close look at that proposed subsection, it talks about that event—that's the losing or leaving—as described in subsection 28(1). When you refer to subsection 28(1), it talks about a person voluntarily leaving his employment without just cause, or being dismissed for misconduct. That's subsection 28(1) of the Unemployment Insurance Act, which I don't believe is in this bill.

If that reference wasn't there, your point would be accurate. It would be correct. But the reference is there and therefore it has to refer back to that subsection.

Mr. Samson: Okay.

Clause 20 agreed to: yeas 5; nays 3

On clause 21

Mr. Samson: With regard to the opportunity for the employer to provide information, I have a problem with that. In the text we don't give the agent an opportunity to cross-examine. We don't give the agent an opportunity to decide who is right or who is wrong. How can an agent arrive at a conclusion as to whether or not someone has just cause without determining who's right, who's wrong? How can the agent act as a police person to do the investigation, as an attorney to listen to the information, and as a judge to make a decision without having the ability to cross-examine or to access the information that's needed?

[Traduction]

Le président: Même s'il n'y a aucun rapport avec l'exclusion?

M. McFee: Cela s'applique à une personne qui doit avoir une nouvelle période de référence pour être admissible à l'assurance-chômage après avoir volontairement quitté son emploi sans motif valable, et il y a une raison à cela. Si l'on pouvait tenir compte des autres semaines de travail pour être à nouveau admissible, dans bien des cas, le prestataire ne serait même pas pénalisé.

Si un prestataire, par exemple, occupe deux emplois dont l'un a duré, disons, 20 semaines. Disons que, dans sa région, il faut 15 semaines d'emploi pour être admissible à l'A-C. S'il occupait un emploi pendant 15 semaines et un autre pendant la même période, et s'il quitte volontairement le deuxième emploi sans motif valable, cette personne serait immédiatement admissible aux prestations d'assurance-chômage en l'absence de la disposition proposée.

M. Samson: Vous avez répondu en partie à la question que je voulais poser. Je voulais demander aux fonctionnaires des explications sur le terme «perd». Une fois qu'une personne est exclue, les semaines d'emploi assurables qui précèdent l'événement à l'origine de l'exclusion ne peuvent pas servir comme période de référence pour rendre la personne admissible à une date ultérieure. Si une personne trouve un emploi, travaille pendant un certain nombre de semaines et est à nouveau exclue—ce qui constitue un autre incident—ces semaines n'entrent pas non plus en ligne de compte dans le calcul des semaines d'emploi assurables.

Le libellé de cette disposition me pose un problème. Dans ce projet de paragraphe, il est question d'un emploi que le prestataire perd. Selon la façon dont on interprète la loi, même une mise à pied pourrait entraîner l'exclusion pour ces semaines, puisque nous parlons d'un emploi perdu. Il n'est pas précisé dans cette disposition ce que vous avez dit il y a quelques instants.

M. McFee: Monsieur, permettez-moi de tirer les choses au clair. Si vous examinez de près le nouveau paragraphe prévu, on parle de cet événement—soit la perte ou l'abandon d'emploi—décrit au paragraphe 28(1). Si vous vous reportez à ce paragraphe, il y est question d'une personne qui quitte volontairement son emploi sans motif valable, ou qui est renvoyée pour mauvaise conduite. Il s'agit du paragraphe 28(1) de la Loi sur l'assurance-chômage, qui ne se trouve pas dans le projet de loi à l'étude, sauf erreur.

Faute de cette référence, votre argument serait pertinent. Vous auriez raison. Toutefois, la référence existe et il faut donc se reporter au paragraphe en question.

M. Samson: Très bien.

L'article 20 est adopté par 5 voix contre 3

Article 21

M. Samson: La disposition prévoyant qu'on offre à l'employeur la possibilité de donner des renseignements me préoccupe. Dans le texte de loi, nous ne donnons pas à l'agent la possibilité d'effectuer un contre-interrogatoire. Nous ne lui permettons pas de décider qui a raison ou qui a tort. Comment l'agent peut-il en arriver à une conclusion quant au motif de la cessation d'emploi s'il ne peut pas établir qui a raison et qui a tort? Comment l'agent peut-il servir de policier pour mener l'enquête, d'avocat pour recueillir les renseignements et de juge pour prendre une décision s'il lui est impossible de procéder à un contre-interrogatoire ou d'obtenir les renseignements dont il a besoin?

[Text]

Mr. McFee: I'll try to be done before 5:30 p.m.

Mr. Samson: Take all the time you need. I want to hear it all.

• 1125

Mr. McFee: Notwithstanding even this particular clause of the bill, it's a fundamental part of the training of the agents who deal with claimants, in determining whether or not a claimant is entitled to UI. It could be as simple as what their benefit rate is or whether they're available for work, or whatever, or something as complex as a labour dispute case or a voluntary quit or a misconduct. The agents have always been—it's not new to this legislation, but it may be spelled out more clearly in this legislation than it was before—obliged to hear both sides of the case before they make a decision. In fact, in the legal system in which they work—and my legal colleagues could give you more details if you need them—the administrative law requires that both parties be heard when a decision is made that affects one of their rights.

What happens in unemployment insurance legislation is that it is a rights and obligations program. If claimants fulfil certain obligations, they have the unfettered right to receive UI—obviously, not totally unfettered—within the confines of the legislation. Therefore, in any kind of contentious claim—voluntary quits, misconducts and that kind of thing are called contentious claims—the agent is obliged by policy, by legislation, and by tradition, if I may say something as maudlin as that, to get all the facts, to assess the facts.

The agent uses the principle of preponderance of the proof or whatever in coming to a decision. If the decision is not clear-cut, the benefit of the doubt is given to the claimant. The agent is obliged to consider all the facts.

The agent is monitored by a variety of sources, I might add—internal, external, and judicial. In fact, the appeals system, particularly at the umpire level, serves as an example. Where lousy fact-finding has been done, we tend to get hammered by the umpires for having done that. I don't think anybody who takes his or her profession seriously would like to see that kind of thing. The agents are monitored internally and externally, and their training is that they're expected to do it in that way.

I would, with respect, suggest it is not as much an issue of cross-examination. I know the point you're trying to make. I think I would prefer to describe it as hearing both sides of the story. They are absolutely obliged to get both sides of the story before they make a decision.

Mr. Samson: Given they are going to be giving the benefit of the doubt, as you indicated, to the claimant, given the weighted evidence they have before them, why isn't that wording in that legislation? We hear a lot about it, but I haven't seen it anywhere yet.

Mr. McFee: I guess the most simplistic answer I can give is that it does not need to be in the legislation. It's in a guideline.

[Translation]

M. McFee: Je vais essayer de conclure avant 17h30.

M. Samson: Prenez tout le temps qu'il vous faut. Je veux tout savoir.

M. McFee: Avec ou sans cette disposition précise du projet de loi, cela fait partie intégrante de la formation des agents qui étudient les demandes de prestations, pour établir si un demandeur a droit ou non à l'assurance-chômage. Les critères peuvent être aussi simples que le taux des prestations ou la disponibilité pour travailler ou autre chose, ou aussi complexes qu'un conflit de travail un abandon volontaire d'emploi ou une mauvaise conduite. Les agents ont toujours été obligés—cela n'est pas nouveau dans le projet de loi à l'étude, mais c'est peut-être indiqué en termes plus précis que par le passé—d'entendre les deux parties en cause avant de prendre une décision. En fait, aux termes du système juridique dans lequel il fonctionne, et mes collègues juristes pourront vous fournir plus de détails si vous le désirez—le droit administratif exige d'entendre les deux parties en cause avant de prendre une décision qui influe sur les droits de l'une ou de l'autre.

Dans le contexte de la législation sur l'assurance-chômage, il s'agit d'un programme de droits et obligations. Si les prestataires respectent certaines obligations, ils ont le droit inaliénable de toucher des prestations d'assurance-chômage—quoi que ce ne soit pas manifestement le cas—dans les limites de la loi en vigueur. En conséquence, dans les cas de demandes litigieuses—abandon volontaire, mauvaise conduite et autres événements qui constituent des demandes litigieuses—l'agent est obligé, en vertu de la politique, de la législation et des traditions en vigueur, si je puis m'exprimer de façon aussi terne, de rassembler tous les faits et de les évaluer.

L'agent applique le principe de la preuve prépondérante pour en arriver à une décision. Si les faits ne sont pas assez clairs pour prendre une décision catégorique, le bénéfice du doute est accordé au demandeur. L'agent est obligé de tenir compte de tous les faits.

L'agent est contrôlé à divers niveaux, je précise: interne, externe et judiciaire. En fait, le système d'appel, surtout au niveau du juge-arbitre, en est un bon exemple. Lorsque la recherche des faits a été bâclée, les juges-arbitres nous tapent sur les doigts. C'est ce que tient à éviter toute personne dotée d'une conscience professionnelle. Les agents sont surveillés aux niveaux interne et externe et leur formation leur apprend la façon de procéder.

En toute déférence, je pense que la question du contre-interrogatoire est secondaire. Je comprends ce que vous voulez dire. Je préfère dire qu'il faut entendre les deux versions de l'histoire. Les agents sont strictement obligés d'entendre les deux parties avant de prendre une décision.

M. Samson: Puisqu'ils accordent le bénéfice du doute, comme vous l'avez dit, au demandeur, étant donné les preuves convaincantes qui leur sont soumises, pourquoi cela n'est-il pas prévu textuellement dans le projet de loi? Nous en entendons beaucoup parler, mais cela n'est écrit nulle part.

M. McFee: La réponse la plus simple que je puisse vous donner, c'est qu'il est inutile de l'inscrire dans la loi. Cela est énoncé dans une directive.

[Texte]

Mr. Samson: The reason I'm asking is that there has been an extreme amount of emphasis put on the fact that the benefit of the doubt is going to go to the claimant. If it's that important, and if it's that critical, then why not put it in the legislation? Then there's no argument. Then you won't hear from me any more on that subject.

Some hon. members: Oh, oh!

Mr. Samson: On that subject, I said.

Clauses 21 and 22 agreed to on division

On clause 23

The Chairman: A question, Mr. Allmand.

Mr. Samson: Don't go so fast.

Mr. Allmand: Clause 23 was raised by Mrs. Sparrow with the minister, but I want to pursue this a bit. Paragraph 76(6)(a) says that the Governor in Council may make regulations:

(a) authorizing the chairperson of a board of referees to exclude from a hearing before the board any claimant or employer. . .

Now, on the face of it, it appears to us that means that with such a regulation the chairperson could exclude the claimant from the hearing. It was originally suggested to us that this would only be done on the request of the claimant, but if you look at the words, it seems rather clear that it wouldn't have to be any request from the claimant. As a matter of fact, the claimant could be excluded from his own hearing against his will.

• 1130

I'd like you to clarify that for us. Why is it worded that way? Why should the claimant, who is about to lose all unemployment insurance benefits and has gone to the board of referees, be excluded? I thought the purpose of this was to protect the claimant so they could tell their story in a more private setting rather than have everybody hear the story and spread it around.

Mr. McCreath: What about the person who has had the allegation made against them?

Mr. Allmand: There's another section that takes care of that. The oral evidence can be given later to other people who aren't present. Why should the claimant be excluded?

Mr. Low: As I understand it, the idea here is to provide some separation of the victim of sexual harassment and the persons who are alleged to have been responsible for it. One shouldn't assume the victim is necessarily the claimant. The claimant can be a person who has been dismissed for misconduct. The misconduct could be sexually harassing a co-worker. In those circumstances, the co-worker who may have occasion to tell the story of the circumstances needs to be protected as well.

Mr. Allmand: That's a good answer to my question. I hadn't thought of that scenario. So there could be a case where an employer is dismissed for sexual harassment, does not agree with the decision, and becomes the claimant.

Mr. Low: That's right.

Mr. Allmand: Then you have the victim, who was another party in the case, who might want to testify.

[Traduction]

M. Samson: Si je pose la question, c'est que l'on a beaucoup insisté sur le fait que le bénéfice du doute est accordé au prestataire, le cas échéant. Si c'est à ce point important, à ce point crucial, pourquoi ne pas le préciser dans le projet de loi? A ce moment-là, plus de discussion possible. Je n'aborderai plus la question.

Des Voix: Oh, oh!

M. Samson: Cette question-là, j'ai voulu dire.

Les articles 21 et 22 sont adoptés à la pluralité des voix

Article 23

Le président: Une question, monsieur Allmand.

M. Samson: N'allez pas si vite.

M. Allmand: M^{me} Sparrow a soulevé la question de l'article 23 avec le ministre, mais je voudrais bien approfondir la question. A l'alinéa 76(6)a) il est dit que le gouverneur en conseil peut, par règlement:

a) donner au président d'un conseil arbitral le pouvoir d'empêcher soit le prestataire ou l'employeur. . .

Or, à première vue, cela semble vouloir dire que grâce à un tel règlement, le président pourra exclure le prestataire de l'audience. Il nous avait été dit au départ que cela ne se ferait qu'à la demande du prestataire, mais si on y regarde de plus près, il semble évident que ce n'est pas le cas. En réalité, le prestataire pourra être exclu contre son gré de l'audition de sa demande.

Je voudrais avoir quelques précisions de votre part. Pourquoi le libellé n'est-il pas plus clair? Pourquoi le prestataire, sur le point de perdre toutes ses prestations d'assurance-chômage et qui saisit un conseil arbitral de son dossier, devrait-il être exclu? Je croyais que cette mesure visait à protéger le demandeur pour lui permettre de raconter son histoire à l'abri des oreilles indiscrettes, au lieu de tout devoir débiller sur la scène publique.

M. McCreath: Et la personne visée par les accusations, alors?

M. Allmand: Cela est prévu dans un autre article. Le témoignage oral peut être donné par la suite à d'autres personnes qui ne sont pas présentes. Pourquoi exclure le prestataire?

M. Low: D'après mes renseignements, il s'agit d'éviter la rencontre entre la victime du harcèlement sexuel et la où les personnes tenues pour responsables. Il ne faut pas partir du principe que la victime est nécessairement le prestataire. Le prestataire peut avoir été renvoyé pour mauvaise conduite. Celle-ci peut consister en harcèlement sexuel à l'égard d'un ou une collègue de travail. Dans ces circonstances, il faut protéger également le ou la collègue susceptible de raconter les faits.

M. Allmand: C'est une bonne réponse à ma question. Je n'avais pas pensé à cette possibilité. Il pourrait donc arriver qu'un employeur soit mis à pied pour harcèlement sexuel, n'accepte pas la décision et devienne lui-même le demandeur, alors.

M. Low: C'est exact.

M. Allmand: Et puis il y a la victime, qui représente une autre partie dans l'affaire et qui voudra peut-être témoigner?

[Text]

Mr. Low: Yes.

Mr. Samson: But doesn't that open the possibility for the chairperson to exclude a witness against their will? If a claimant doesn't request it, the chairperson has the authority to exclude a witness. In some circumstances I agree with your point. I see what you're saying and I understand it, but in other circumstances it could be completely the chairperson's decision to exclude a claimant. Maybe I didn't understand it.

Mr. Low: As I understand it, the regulations contemplated under this provision would provide that the chairman may exclude a claimant on the application that is made to him by the claimant or the employer in these kinds of circumstances. Quite clearly, one has to assume that the chairperson would not make this kind of decision frivolously or arbitrarily.

Mr. Samson: I'm sure you are right.

Mr. Low: It's a very sensitive issue. The decision being made may very well be the kind of decision that gets into court for subsequent determination.

Mr. Samson: I have some difficulty with paragraph (c) of the same clause. I'm questioning the rights of the employer in particular in an appeal. The employer is not facing any loss. There are no fines, penalties or invasions of privacy because the hearings are in private. This hearing is simply to establish whether or not a claimant does or does not get benefits. I would suspect and argue that it should be between the claimant and the commission and there is no need for the employer to be anything other than a witness. Why would an employer have the right to see the transcripts not only of the claimant's testimony but of witnesses, since some of those witnesses could be other employees?

I'll give you an example of what I'm talking about. In Toronto there was a young, 22-year-old woman who went into work and was evaluated on a scale from 1 to 10 every day by her employer as to how she dressed, combed her hair, walked and sat. Comments were made about her, and eventually she left her employment. She went into the hearing with the names and phone numbers of 18 witnesses and five letters. The commission at first denied her benefits. She appealed and was given benefits.

• 1135

The employer is now appealing. The employer went to the umpire's review with letters he had told some of those 18 employees, who had been witnesses in the first case, to write saying she lied. If they didn't write the letters they would suffer the consequences. So he went to the hearing.

Now, given that kind of a scenario, which has happened—and I have the documentation—why would an employer have the right to that kind of information from those transcripts? It just doesn't make any sense. Simply because he pays into the fund is not good enough reason.

Mr. Low: Under section 79 of the act as it exists at the moment, both the claimant and the employer may appeal a decision. They're both involved in this proceeding and both have interests that are at stake. In those circumstances, the idea of

[Translation]

M. Low: En effet.

M. Samson: Mais cela ne permet-il pas au président du conseil arbitral d'exclure un témoin contre son gré? Si un prestataire n'en fait pas la demande, le président est autorisé à exclure un témoin. Dans certaines circonstances, j'approuve votre argument. Je comprends ce que vous voulez dire, mais dans d'autres cas, il peut arriver que le président décide de son propre chef d'exclure un demandeur. Je n'ai peut-être pas bien compris.

M. Low: D'après mon interprétation, le règlement découlant de cette disposition prévoira que le président peut exclure un prestataire à la demande de ce dernier ou de l'employeur, dans des circonstances semblables. De toute évidence, on part du principe que le président ne prendra pas une telle décision à la légère ou de façon arbitraire.

M. Samson: Vous avez certainement raison.

M. Low: C'est une question très délicate. Il peut fort bien arriver que cette décision fasse l'objet d'un appel devant les tribunaux.

M. Samson: L'alinéa c) de la même disposition me pose quelques problèmes. Je remets en question le droit d'appel de l'employeur, notamment. Ce dernier n'a rien à perdre. Si les audiences ont lieu à huis clos, cela n'entraîne pour lui ni amende, ni sanction, ni ingérence dans sa vie privée. Cette audience vise simplement à établir si un demandeur obtiendra ou non des prestations. Je suppose et soutiens que cette question doit se régler entre le prestataire et la commission et que l'employeur n'a aucun autre rôle à jouer si ce n'est celui de témoin. Pourquoi un employeur aurait-il le droit de lire la transcription des témoignages non seulement du prestataire mais également de ceux des témoins, puisque certains d'entre eux sont peut-être d'autres employés?

Je vais vous citer un exemple de ce que j'avance. A Toronto, une jeune femme de 22 ans devait tous les jours faire face à son employeur qui la notait de 1 à 10 pour son habillement, sa coiffure, sa démarche et sa façon de s'asseoir. Certaines rumeurs circulaient à son sujet et elle a fini par quitter son emploi. Elle s'est présentée à l'audience avec le nom et le numéro de téléphone de 18 témoins et 5 lettres d'appui. Au départ, la commission a refusé de lui accorder des prestations. Elle a interjeté appel et a gagné sa cause.

L'employeur fait appel, maintenant. L'employeur s'est présenté à l'audience de l'arbitre avec les lettres qu'il avait demandées à ses 18 employés de rédiger, disant qu'elle avait menti. Ces employés avaient été témoins lors du premier procès. S'ils refusaient de rédiger les lettres, on les menaçait des conséquences de ce refus. Donc, l'employeur s'est présenté à l'audience.

Vu les circonstances—et elles sont véridiques, j'ai la documentation à l'appui—pourquoi un employeur aurait-il droit à ce genre de renseignements, tirés des dossiers? Ce n'est pas logique. Le simple fait de verser ses cotisations au fonds, cela ne devrait pas suffire.

M. Low: Aux termes de l'article 79 de la loi actuelle, le prestataire et l'employeur peuvent tous deux en appeler d'une décision. Ces procédures les concernent tous les deux et les deux ont des intérêts en jeu. L'équité de la procédure exige dans ces

[Texte]

procedural fairness suggests they not only have notice that something is going on but an effective opportunity to respond to it. That means there has to be a mechanism here to enable a person who has that legal interest in the proceedings to know the allegations that are made, in circumstances where he or she may have been excluded from participating in the proceedings and hearing the testimony firsthand. That's why we contemplate regulations that would operate to ensure that the person who is the subject of allegations adverse to his or her interests has an opportunity to know, as well as he or she can, without having been present.

Mr. Samson: But the fact remains that the employer has no ramifications to suffer as a result of the decision whether this person gets benefits or not. There's no penalty or fine. There's nothing. This is a case of whether or not someone gets benefits. It's not a case of incrimination or of subjecting an employer to a fine.

The Chairman: Could we ask the witnesses to respond, as opposed to the government members.

Mr. Samson: There's a prime example.

Mr. Allmand: They weren't here last night.

Mr. Samson: They weren't here last night to hear the other witnesses. There's a prime example.

Mr. Allmand: You were but he wasn't.

The Chairman: It's also unparliamentary to refer to the attendance or lack of attendance of any member, so carry on with the question, please.

Mr. Mulder: As Mr. Low indicated, if appeals are made to a higher level than the administrative, and information is obtained through this process, under certain conditions it may have to be made public. As some of the government members have indicated, the accusation may be on both sides. It needn't be just against the claimant or the employer.

Mr. Samson: If we're talking about a case that would have legal ramifications, where a lawsuit may ensue as a result of a decision, then by all means I would agree with you that all parties involved should get copies of the transcripts. But when we are deciding strictly on the basis of UI benefits, I do not see why the employer should have access to information and witnesses' testimonies when the case will cause him absolutely no grief or penalties.

Mr. Mulder: As Mr. Low indicated, this is in there so the Governor in Council may make regulations. Certainly in drafting the regulations we're not going to treat it frivolously. If there are no appeals or further action and there is no substantive reason why the information should not be kept confidential, it will be kept confidential. But if there are good reasons for it, the regulations presumably will put some bounds on it to protect the kinds of concerns the member has expressed.

Clause 23 agreed to on division

• 1140

Clauses 24 to 26 inclusive agreed to

[Traduction]

circonstances que les parties intéressées soient non seulement avisées de ce qui se passe, mais aient aussi l'occasion de réagir. Cela signifie qu'il faut un mécanisme pour informer les parties intéressées du caractère légitime ou non des allégations, quand ces parties ont pu être exclues des procédures et n'ont pu entendre les témoignages de vive voix. Voilà pourquoi nous envisageons des règlements qui garantiraient que celui qui fait l'objet des allégations, allégations qui peuvent nuire à ses intérêts, puisse se renseigner, dans la mesure du possible, malgré son absence au départ.

M. Samson: Oui, il n'en demeure pas moins que l'employeur n'est menacé d'aucune conséquence quelle que soit la décision, qu'on accorde ou non des prestations à l'intéressé. On ne lui imposera ni pénalité, ni amende—rien du tout. La décision qui résulte de cette procédure est d'accorder ou de refuser des prestations à quelqu'un. Il ne s'agit pas d'incriminer ou d'imposer une amende à un employeur.

Le président: Ne s'agirait-il pas que le témoin de réponde, au lieu des députés du gouvernement?

M. Samson: Voilà un bel exemple. . .

M. Allmand: Ils n'étaient pas ici hier soir.

M. Samson: Ils n'étaient pas présents hier soir pour pouvoir entendre les autres témoins. C'est bien là un exemple type.

M. Allmand: Vous y étiez mais lui, il n'y était pas.

Le président: C'est antiparlementaire de faire allusion à la présence ou à l'absence d'un député; veuillez poursuivre votre question, s'il vous plaît.

M. Mulder: Comme M. Low l'a dit, si les appels sont interjetés au-delà du niveau administratif, et qu'on obtient des renseignements par ce processus, dans certaines conditions, il faudra peut-être les rendre publiques. Comme certains députés du gouvernement l'ont dit, l'accusation peut venir d'une ou de l'autre partie. Quelqu'un peut s'en prendre au prestataire aussi bien qu'à l'employeur.

M. Samson: Si nous parlons d'un cas qui pourrait avoir des conséquences juridiques, où une décision pourrait donner lieu à un procès, je serais entièrement d'accord avec vous. Il faudrait remettre des copies des procès-verbaux à toutes les parties en cause. Mais quand il s'agit seulement de décider si un prestataire va recevoir ou non les prestations de l'assurance chômage, je ne vois pas pourquoi l'employeur aurait accès à l'information et aux témoignages, car la décision n'aura aucune conséquence négative pour lui, et on ne lui imposera aucune pénalité.

M. Mulder: Comme l'a dit M. Low, cette disposition existe pour que le gouverneur en conseil puisse faire préparer des règlements. Il est certain qu'en rédigeant ces règlements nous n'allons pas prendre la chose à la légère. S'il n'y a ni appel ni autre procédure d'intentée et s'il n'y a aucune raison de fond qui milite en faveur de la publication des renseignements ceux-ci resteront confidentiels. Mais s'il y a de bonnes raisons de les rendre publics, il faut supposer que les règlements imposeront les limites nécessaires pour tenir compte du souci de confidentialité soulevé par le député.

L'article 23 est adopté à la pluralité des voix

Les articles 24 à 26 inclusivement sont adoptés

[Text]

Clauses 27 and 28 agreed to on division

Clause 1 agreed to

The Chairman: Shall the title pass?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Shall the bill pass?

Some hon. members: Agreed.

Some hon. members: No.

The Chairman: Do you wish a recorded vote?

Mr. Allmand: Yes, I do, but before I get to that point, what was the ruling you made when we raised this whole business of the Speaker's ruling? Did you say we would not report the bill, or we would not carry the bill as a whole?

The Chairman: I have sought advice. I'm ruling that the committee is in charge of its own fate, but even if the vote passes on reporting the bill it not be reported until the Speaker provides a ruling.

An hon. member: Agreed.

The Chairman: The committee has the right to overrule that if it chooses, but I would prefer it not to. I think it could cause some procedural problems if we do report it and then the Speaker rules against the committee at some future date.

Mr. Allmand: Then you wish to proceed with the vote on the bill now?

The Chairman: Yes.

Mr. Allmand: I want a recorded vote.

The Chairman: A recorded vote has been requested on the bill.

Mr. Soetens: Mr. Chairman, do you have a clear indication of when the Speaker is going to rule?

The Chairman: The Speaker rules in his own time.

Mr. Soetens: With all due respect, I'm prepared to have you wait until the Speaker rules, presuming, of course, he is going to make a ruling within a reasonable time.

The Chairman: I think we can assume the Speaker always makes his rulings within a reasonable time.

Mr. Samson: For purposes of perhaps assisting in clarification, I approached the Table yesterday and asked if a ruling was coming. I was told that most definitely there was not one coming yesterday, but he would rule on it today. He did not give me a time.

Mr. Soetens: With that understanding, Mr. Chairman, I think your decision is reasonable, but if we hear he is not going to rule until June, I just trust you'll—

The Chairman: That would be quite unusual.

Mr. Soetens: It would be, but. . .

[Translation]

Les articles 27 et 28 sont adoptés à la majorité des voix

L'article 1 est adopté

Le président: Le titre est-il adopté?

Des voix: D'accord.

Le président: Le projet de loi est-il adopté?

Des voix: D'accord.

Des voix: Non.

Le président: Désirez-vous qu'il y ait vote par appel nominal?

M. Allmand: Oui, mais auparavant, quelle a été votre décision quand nous avons soulevé toute la question de la décision du Président de la Chambre? Avez-vous dit que nous n'allions pas faire rapport du projet de loi ou que nous n'allions pas l'adopter dans son intégralité?

Le président: J'ai demandé conseil et j'ai décidé qu'il revient au comité de choisir. Mais, même si, suite au vote, le comité décide de faire rapport du projet de loi, nous n'en ferons pas rapport avant la décision du Président.

Une voix: D'accord.

Le président: Le comité peut choisir d'aller à l'encontre de ma décision s'il le désire, mais je préférerais que vous vous en absteniez. Je pense que nous aurions des problèmes de procédure si nous faisons rapport du projet de loi et que, subséquemment, la décision du Président allait à l'encontre de celle du comité.

M. Allmand: Voulez-vous que nous passions au vote sur le projet de loi maintenant?

Le président: Oui.

M. Allmand: Je veux un vote par appel nominal.

Le président: On demande un vote par appel nominal pour l'adoption du projet de loi.

M. Soetens: Monsieur le président, savez-vous de façon assez précise à quel moment le Président de la Chambre entend rendre sa décision?

Le président: Le Président rendra sa décision en temps utile.

M. Soetens: Sauf votre respect, je suis disposé à ce que vous attendiez la décision du Président, pourvu qu'il la rende dans des délais raisonnables.

Le président: Je pense que nous pouvons supposer que le Président rend toujours ses décisions dans des délais raisonnables.

M. Samson: Un peu pour aider à éclaircir les choses, permettez-moi d'ajouter que je suis allé demander aux greffiers du Bureau de la Chambre, hier, si la décision allait bientôt être rendue. On m'a dit qu'elle ne serait certainement pas rendue hier, mais aujourd'hui. On ne m'a pas donné d'heure.

M. Soetens: A la lumière de cet éclaircissement, monsieur le président, je pense que votre décision est raisonnable. Si nous apprenons cependant qu'il n'entend rendre sa décision qu'en juin, j'ose espérer que vous. . .

Le président: Ce serait très inhabituel.

M. Soetens: Oui, mais. . .

[Texte]

The Chairman: Shall the bill pass?

Some hon. members: Agreed.

Some hon. members: No.

The Chairman: There's been a request for a recorded vote.

Bill C-113 agreed to: yeas 5; nays 3

The Chairman: Shall I report the bill to the House?

Some hon. members: Agreed.

Some hon. members: On division.

The Chairman: In the assumption we will probably or possibly not get together again, I would like to thank everyone around the table, both the witnesses and the members. Even though by the nature of the bill there are some very contentious issues and differences of philosophy and opinion, the members have attended well and cooperated well with the chair. I certainly have appreciated the way we have approached it.

A special thanks to the staff members who have worked very long and hard hours. We imposed a very difficult time on them. It is very much appreciated.

Mr. Allmand: The materials were very well done.

Mrs. Sparrow: And to you, Mr. Chairman, thank you for your excellent guidance, supervision and direction.

Mr. Allmand: You weren't bad for a Tory.

The Chairman: I will accept that as a compliment, thank you.

Perhaps one final thanks, and that's to the translators, who I know spent one evening freezing in the room upstairs.

Mr. Samson: And the next evening cooking.

The Chairman: We're going to have to look into that on their behalf.

Again, I thank you all. We stand adjourned to the call of the chair.

[Traduction]

Le président: Le projet de loi est-il adopté?

Des voix: D'accord.

Des voix: Non.

Le président: On a demandé un vote par appel nominal.

Le projet de loi C-113 est adopté par cinq voix contre trois

Le président: Dois-je faire rapport du projet de loi à la Chambre?

Des voix: D'accord.

Des voix: Avec dissidence.

Le président: Comme c'est peut-être notre dernière réunion, j'aimerais remercier toutes les personnes présentes autour de la table, témoins et députés. Certains éléments du projet de loi sont très controversés et suscitent des divergences d'idées et d'opinions. Malgré cela, j'ai pu compter sur l'assiduité et la collaboration des membres du comité et je leur en sais gré.

Je désire remercier tout particulièrement les membres du personnel qui ont travaillé très dur, pendant de longues heures. Je sais que nous leurs avons mené la vie dure. Votre coopération a été fort appréciée.

M. Allmand: Les documents étaient d'une excellente qualité.

Mme Sparrow: Permettez-nous à notre tour de vous remercier, monsieur le président, de la façon excellente dont vous nous avez guidés, dirigés, conseillés.

M. Allmand: Oui, pour un Conservateur, ça pouvait aller.

Le président: Je vais supposer qu'il y a là un compliment et je vous en remercie.

Un dernier mot de remerciement pour les interprètes qui ont passé, je le sais, une soirée dans la pièce au-dessus, à geler.

M. Samson: Et la soirée suivante à suer.

Le président: Il faudrait qu'on essaye de régler cela pour eux.

Encore une fois, je vous remercie tous et toutes. La séance est levée.

MAIL  POSTE

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

Lettermail

Poste-lettre

K1A 0S9

Ottawa

If undelivered, return COVER ONLY to:

Canada Communication Group — Publishing
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,

retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Groupe Communication Canada — Édition
45 boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

WITNESSES

From the Department of Justice:

James Mabbutt, Q.C., General Counsel, General Legal Services,
Department of Finance.

From Transport Canada:

Emile Di Sanza, Senior Advisor, Strategic Policy, Motor Carrier,
Policy and Programs.

From the Treasury Board of Canada Secretariat:

Jean Ste-Marie, Q.C., General Counsel, Legal Services;
Pierre Sutherland, Director of Collective Bargaining.

From the Department of Employment and Immigration:

Martin Low, Senior General Counsel;
Luc Leduc, Counsel, Legal Services;
Nick Mulder, Deputy Minister;
Gordon McFee, Director, Policy and Legislation Development.

TÉMOINS

Du ministère de la Justice:

James Mabbutt, c.r., avocat général, services juridiques généraux,
ministère des Finances.

De Transports Canada:

Emile Di Sanza, conseiller principal, Politiques stratégiques,
Politique et programmes, Transporteurs routiers.

Du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada:

Jean Ste-Marie, c.r., avocat général, Services juridiques;
Pierre Sutherland, directeur des négociations collectives.

Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:

Martin Low, avocat général principal;
Luc Leduc, avocat, services juridiques;
Nick Mulder, sous-ministre;
Gordon McFee, directeur, Élaboration de la politique et de la
législation.



CANADA

INDEX

LEGISLATIVE COMMITTEE ON

Bill C-113

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2

HOUSE OF COMMONS



Issues 1-9

•

1991-1993

•

3rd Session

•

34th Parliament

Published under authority of the Speaker of the House of Commons
by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des
communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

GUIDE TO THE USER

This index is subject-based and extensively cross-referenced. Each issue is recorded by date; a list of dates may be found on the following page.

The index provides general subject analysis as well as subject breakdown under the names of Members of Parliament indicating those matters discussed by them. The numbers immediately following the entries refer to the appropriate pages indexed. The index also provides lists.

All subject entries in the index are arranged alphabetically, matters pertaining to legislation are arranged chronologically.

A typical entry may consist of a main heading followed by one or more sub-headings.

Income tax
Farmers
Capital gains

Cross-references to a first sub-heading are denoted by a long dash.

Capital gains *see* Income tax—Farmers

The most common abbreviations which could be found in the index are as follows:

1r, 2r, 3r, = first, second, third reading A = Appendix amdt. = amendment Chap = Chapter
g.r. = government response M. = Motion o.q. = oral question qu. = question on the
Order Paper R.A. = Royal Assent r.o. = return ordered S.C. = Statutes of Canada
S.O. = Standing Order

Political affiliations:

BQ	Bloc Québécois
Ind	Independent
Ind Cons	Independent Conservative
L	Liberal
NDP	New Democratic Party
PC	Progressive Conservative
Ref	Reform Party of Canada

**For further information contact the
Index and Reference Service — (613) 992-8976
FAX (613) 992-9417**

INDEX

HOUSE OF COMMONS LEGISLATIVE COMMITTEE

THIRD SESSION—THIRTY-FOURTH PARLIAMENT

DATES AND ISSUES

—1993—

March: 8th, 1; 9th, 2; 10th, 3, 4; 11th, 5, 6; 15th, 7, 8; 16th, 9.

- Adams, Eric** (Committee Researcher)
 Procedure and Committee business, organization meeting, 1:9
- Addario, Lisa** (National Association of Women and the Law)
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 7:27-30, 33-5, 37-9, 41-2
- Adoption benefits** *see* Unemployment insurance program—Parental
- AFL-CIO, Building and Construction Trades Department**
 New Democratic Party, automatic check-offs, 5:16
 Women, members, 5:16
See also Organizations appearing
- Agriculture**
 Government commitment, 6:52-4
- Agriculture Department** *see* Organizations appearing
- Alberta** *see* Transfer payments to provinces
- Allmand, Hon. Warren** (L—Notre-Dame-de-Grâce)
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:8-10, 19, 23-4, 37-9, 55-8; 3:7, 10-1, 14; 5:17, 20-1, 26, 66-70, 80, 87-9; 6:9-13, 24-5, 32-4, 39; 7:13, 15-8, 25, 33-5, 41, 43-5; 8:7-10; 9:8-11, 14, 22-37, 40-4, 47, 49-51
 Procedure and Committee business
 Bills, 9:36
 M., 9:32-3
 Briefs, appending to minutes and evidence, 5:66
 Documents, 9:51
 Members, attendance, 9:49
 Minister, inviting, 7:43-5
 Motions, written form requirement, 9:32
 Questioning of witnesses, 2:19, 23-4; 5:21
 Witnesses, 5:26; 6:25; 7:13; 9:31-3, 50
 Public Utilities Income Tax Transfer Act, references, 9:23-4
 References, 2:57
 Transfer payments to provinces, 7:18
 Transportation subsidies, 9:24-5
 Unemployment, 6:9; 7:17
 Unemployment insurance program, 2:8-10, 24, 37-9, 55-8; 5:20-1, 66-9, 80, 86-9; 6:9-13, 24, 31-3, 7:15-18, 33-5; 8:7-9; 9:8-11, 14, 26-30, 34, 36-7, 40-44, 47
 Wage restraint, 3:10-1, 14; 9:22-3
- Althouse, Vic** (NDP—Mackenzie)
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 6:48-51, 56
 Procedure and Committee business, Minister, 6:49-50
 Transportation subsidies, 6:48-51, 56
 Unemployment insurance program, 6:48-9
 Wage restraint, 6:48-9
- Appendices**
 Canadian Labour Congress, brief, 5A:40-55
 Public Service Alliance of Canada, brief, 5A:1-39
- Atlantic provinces** *see* Transportation subsidies; Unemployment insurance program
- Atlantic Transportation Commission**
 Appearance before Committee, 8:4
- Auditor General** *see* Government expenditures
- Awareness training** *see* Unemployment insurance program—Staff
- Bankruptcies**
 Business/consumer, 4:15, 17, 23
- Beavers, Suki** (National Association of Women and the Law)
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 7:27, 30-3, 35, 38-43
- Belleville, Robert** (AFL-CIO, Building and Construction Trades Department)
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:5, 10-3, 15-20, 23-4
- Benefit of the doubt** *see* Unemployment insurance program
- Bennett, Jim** (Canadian Federation of Independent Business)
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 4:8-14, 16-7, 19-22
- Benson, Phil** (AFL-CIO, Building and Construction Trades Department)
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:5
- Bevilacqua, Maurizio** (L—York North)
 Canadian Manufacturers Association, 4:26
 Economy, 4:27
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:62; 2:44, 46-8, 53, 60-2, 67-8, 72-4, 81-2, 91-4, 98-101; 3:20-2, 24, 26-7; 4:11-3, 15, 22, 26-8, 34; 5:9-11, 24, 30-1, 34, 43-4; 7:54-5; 9:19-21
 Manufacturing industries, 4:25
 Procedure and Committee business
 Briefs, 1:9
 Organization meeting, 1:9, 12, 17-21, 23-4, 28-9
 Travel, 1:12, 18
 Witnesses, 1:12, 18-9, 23-4, 28-9; 3:22, 24, 26-7
 Small business, 4:12
 Unemployment, 2:99; 4:11, 26; 5:11, 44
 Unemployment insurance program, 2:44, 46-8, 53, 60-2, 67-8, 72-4, 81-2, 91-4, 98-101; 4:11-3, 27-8; 5:9-11, 30-2, 43-4; 7:54-5; 9:19-21
 Valcourt, references, 3:27
 Wage restraint, 3:20-1
- Bilingualism** *see* Official language policy/bilingualism
- Board of referees** *see* Unemployment insurance program—Adjudication
- Boudreau, Terry** (Canadian Federation of Labour)
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:82
- Bourgeois, Val** (International Association of Machinists and Aerospace Workers)
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 3:24-7
 References *see* International Association of Machinists and Aerospace Workers
- Bouthillier, Claude** (Confederation of National Trade Unions)
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:30, 33
- Building and Construction Trades Department** *see* AFL-CIO

- Burden of proof** *see* Unemployment insurance program—Firings for misconduct
- Canada Pension Plan Disability Program** *see* Government expenditures—Auditor General report
- Canada-United States-Mexico Free Trade Agreement**
Economic conditions, relationship, 2:23; 7:47, 61
Job creation/job losses, 4:27; 6:26
See also Unemployment insurance program
- Canadian Chamber of Commerce**
Membership, 2:85
See also Organizations appearing; Unemployment insurance program; Wage restraint
- Canadian Federation of Independent Business** *see* Organizations appearing
- Canadian Federation of Labour** *see* Organizations appearing
- Canadian Human Rights Commission**
Role, operation, 8:13-4
See also Organizations appearing
- Canadian Labour Congress** *see* Appendices; Organizations appearing
- Canadian Labour Force Development Board** *see* Unemployment insurance program—Job training
- Canadian Manufacturers Association**
Mandate, 4:26
See also Organizations appearing; Unemployment insurance program
- Canadian Union of Public Employees** *see* Organizations appearing
- Chairman, rulings and statements**
Bills, clause-by-clause, continuing, 9:5, 33
Committee, re-opening, possibility in case of Speaker's ruling, 9:5
Meeting, adjourning, waiting for Speaker's ruling, 9:5
Members, out of order, 2:91
Motions, in writing, requesting before consideration, 3:25-6
Report to House, delay until Speaker rules on question of privilege, 9:5
Witnesses, insulting Progressive Conservative Party Members, comments, withdrawal, requesting, witness refusing, 3:24-7
- Chartrand, André** (AFL-CIO, Building and Construction Trades Department)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:5, 13-5, 22
- Child care** *see* Unemployment insurance program
- Coalition des travailleuses de Sept-Îles** *see* Organizations appearing; Unemployment insurance program
- Cole, John E.** (PC—York—Simcoe)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 4:35
Unemployment insurance program, 4:35
- Collective agreements/bargaining** *see* Unemployment insurance program; Wage restraint—Public Service
- Committee** *see* Atlantic Transportation Commission; Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113)—References; International Association of Machinists and Aerospace Workers; Procedure and Committee business
- Competitiveness**
Strengthening, 4:27
See also Unemployment insurance program
- Confederation of National Trade Unions** *see* Organizations appearing
- Construction industry** *see* Unemployment insurance program
- Consumers** *see* Bankruptcies; Small business—Taxation; Transfer payments to provinces; Wage restraint
- Contracting-out** *see* Wage restraint
- Cost** *see* Unemployment insurance program; Wage restraint
- Couture, Clément** (PC—Saint-Jean) (Acting Chairman)
Exports, 7:61
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:52, 65-6; 2:40-4, 82-4, 101; 3:8, 15-7, 24, 26-7; 4:18-9; 7:59-62; 9:32-3, 35-6, 41-3
Procedure and Committee business
Bills, 9:35-6
M. 1:26-9
Briefs, M., 1:9
Mandate, 1:19
Motions, 9:32
Organization meeting, 1:8-9, 14-5, 19, 25-7, 29-31
Questioning of witnesses, 1:8
Schedule, M., 1:26-7, 29
Staff, M., 1:9
Witnesses, 1:19, 25, 30; 3:24, 26-7; 9:32-3, 35
References, Acting Chair, taking chair, 4:4
Transfer payments to provinces, 1:52
Unemployment insurance program, 1:65-6; 2:40-4, 82-4, 101; 7:59-62
Wage restraint, 3:15-7
- Craig, Iris** (Professional Institute of the Public Service of Canada)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 3:4-21
- Crime** *see* Unemployment insurance program
- Darcy, Judy** (Canadian Union of Public Employees)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 7:46-57, 59-67, 69
- Debt**
Causes/burden, 4:8-9, 14, 21; 6:51-2; 7:10
See also Small business—Deficit
- Deficit**
Causes/reducing, 2:43, 71-2; 3:4, 16-7, 19; 4:7, 9, 19, 21, 46; 6:17, 36, 48, 51-3; 7:47, 54-5
See also Small business; Wage restraint
- DeMerchant, William** (Mouvement Action Chômage de Montréal)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:24-44
- Department of Agriculture** *see* Agriculture Department

- Department of Employment and Immigration** *see* Employment and Immigration Department
- Department of Finance** *see* Finance Department
- Department of Justice** *see* Justice Department
- Department of Transport** *see* Transport Department
- Di Sanza, Emile** (Transport Department)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 9:25
- Dinan, Thomas** (Public Service Alliance of Canada)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:48-9, 55-7
- Discrimination and racism** *see* Unemployment insurance program; Wage restraint—Public Service
- Displaced workers** *see* Unemployment insurance program
- Divisions recorded** *see* Procedure and Committee business
- Dollar, exchange rate**
Level, 4:18
- Dumaine, François** (National Anti-Poverty Organization)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 6:25-6, 29-31, 33-5, 38-40
- Dumoulin, Guy** (AFL-CIO, Building and Construction Trades Department)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:5-17, 19, 21-3
- Easter, Wayne** (National Farmers' Union)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 6:41-56
- Economic conditions** *see* Canada-United States-Mexico Free Trade Agreement; Interest rates
- Economic policy** *see* Unemployment insurance program
- Economic statement (Dec. 2/92)**
Consultation, 1:38
Legislation, creating, 1:34-5
See also Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113)—References
- Economy**
Jobless recovery, 4:27
Recession, 4:7; 7:61
Unemployment insurance program, 6:17
See also Transportation subsidies
- Editor's note** *see* Procedure and Committee business
- Education** *see* Unemployment insurance program
- Electricians** *see* Unemployment insurance program—Construction industry
- Electricity** *see* Transfer payments to provinces
- Employees** *see* Unemployment insurance program
- Employment** *see* Unemployment
- Employment and Immigration Department** *see* Organizations appearing; Unemployment insurance program—Statistics
- Employment equity** *see* Unemployment insurance program—Staff
- Employment standards** *see* Unemployment insurance program
- Exports**
Importance, 7:61
- Farm debt** *see* Transportation subsidies
- Farm income** *see* Transportation subsidies
- Farmers** *see* Transportation subsidies
- Fashion, Joe** (International Brotherhood of Electrical Engineers)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:5-12, 14, 18-9, 21-2
- Fee, Doug** (PC—Red Deer) (Chairman)
Allmand, references, 2:57
Atlantic Transportation Commission, 8:4
Chairman, rulings and statements, Members, out of order, 2:91
Goods and Services Tax, 4:19
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:44; 2:19, 21, 24, 41, 44, 48, 51, 54, 57, 59-60, 66, 68, 81-2, 91, 101-4; 3:8, 17, 22-7; 4:19; 5:12, 15, 21, 25-6, 38-9, 49, 55, 57, 60-1, 66, 77, 82, 92; 6:25, 37, 49-50; 7:13-4, 43-5, 65; 8:4; 9:32-3, 44-5, 49, 51
Parker, references, 2:59
Procedure and Committee business
Bills
Amendments, 1:44; 2:103-4
Subject-matter, not content, considering, 1:19
Briefing notes, 2:44
Briefs
Appending to minutes and evidence, 5:39, 66
Corrigendum, 5:38
Distribution, 5:38
Submitting, 8:19
Chairman, comments, addressing to, 3:8
Documents
Distribution, 3:23
Tabling, 5:77
Evidence
Assessing, 5:55
Member requesting, 5:77
Information, requesting, distribution, 5:57
Members, attendance, 9:49
Minister, inviting, 2:103-4; 6:49-50; 7:43-5
Motions, written form requirement, 9:32-3
Organization meeting, 1:6-13, 15-21, 26-31
Proceedings, broadcasting, electronic media, television, 5:26
Questioning of witnesses, 5:92
Government/opposition Members, 2:21; 7:65
Non-Members, 2:41, 44, 51, 81; 5:82
On subject other than item of business before Committee, 2:19, 24
Questions, 1 per party, 5:25-6
Time limit, 5:15, 25; 6:37
Extended, 1:9; 2:66, 68; 5:38
Shared among Members, 2:101; 5:21
Quorum, 3:22
Staff, thanking, 2:68; 9:51
Translation service, 9:51

Fee, Doug—Cont.

Procedure and Committee business—*Cont.*

Travel, 1:12

Witnesses, 1:7, 12-3, 29-30, 32-4, 44; 2:103-4; 3:22-3; 5:60-1; 9:50

Expenses, 6:25

Insulting Members, 3:24-7; 7:13-4

Presentation, time limit, 5:25-6

References, appointment as Chairman, 1:6

Soetens, references, 5:49

Unemployment insurance program, 2:48, 54, 57, 59-60, 82, 102; 5:12

Finance Department *see* Organizations appearing

Firings *see* Unemployment insurance program

Fisher, Ron (NDP—Saskatoon—Dundurn)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:82-3

Unemployment insurance program, 5:82-3

Fisheries *see* Unemployment insurance program

Fisheries, Atlantic

Government assistance, 2:20, 23

Fishermen *see* Unemployment insurance program

Fontana, Joe (L—London East)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:77-80

Unemployment insurance program, 5:77-80

For a Just Cause *see* Unemployment insurance program—Staff

Forbes, André (Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:84, 90-1, 94-6

Fraser Institute *see* Organizations appearing

Freight rates *see* Transportation subsidies—Farmers

Gas *see* Transfer payments to provinces

Giampietri, Susan (Public Service Alliance of Canada)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:38-41, 44-54, 56-60

Glover, Sharon (Canadian Chamber of Commerce)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:87-90, 95, 97, 100

Goods and Services Tax

Provincial harmonization, 4:19

Sales tax, federal, 4:24

Underground economy, 4:18

Visibility, 4:31

See also Manufacturing industries; Wage restraint—Public Service

Government

All levels, co-operation, 4:16-20

See also Small business—Taxation

Government departments, boards, agencies and commissions

Downsizing, cutbacks, 5:73

Government expenditures

Auditor General report, Canada Pension Plan Disability Program overpayment, 3:8-9, 12, 19

Restraint, small business supporting, 4:5-6

Statutory entitlement programs

Changes, 1:35

Freeze/reduction, 1:34-5; 4:19

Policy, 1:35

See also Manufacturing industries; Transfer payments to provinces; Transportation subsidies; Unemployment insurance program; Wage restraint

Government Expenditures Restraint Act, 1993 (Bill C-105)

References, 5:26-8, 30-2, 36-7

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113) Legislative Committee *see* Committee

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113)—Minister of Finance

Consideration, 1:34-67; 2:5-104; 3:4-27; 4:4-36; 5:5-96; 6:4-56; 7:5-69; 8:4-20; 9:7-51; 9:50-1, carried on recorded division, 6; report to House with amendments, 9:51, agreed to on division, 6

Clause 1, stood, 9:22, carried, 6

Clause 2, 9:22-3, carried on division, 4

Clauses 3 to 12, 9:23, carried severally on division, 4

Clauses 13 and 14, 9:23-5, carried on division, 4

Clauses 15 and 16, 9:25, carried on division, 4

Clause 17, 9:25, 35-6, carried on recorded division, 5

Clauses 18 and 19, 9:36-42, carried on division, 5

Clause 20, 9:42-45, carried on recorded division, 5

Clauses 21 and 22, 9:45-7, carried on division, 5

Clause 23, 9:47-9, carried on division, 5

Clauses 24 to 26, 9:49, carried on division, 5

Clauses 27 and 28, 9:50, carried, 6

Title, 9:50, carried, 6

References

Committee study, 5:19

Drafting, 1:35

Economic statement (Dec. 2/92), 1:34-5

New Democratic party position, 5:41

Parts, 1:35-6

Provisions, 1:35; 7:59-60

See also Order of Reference; Report to House

Governor General *see* Wage restraint

Grain exports *see* Transportation subsidies

Grain handling *see* Transportation subsidies

Grain transportation *see* Transportation subsidies

Grants *see* Taxation

GST *see* Goods and Services Tax

Guérard, Gaétan (Mouvement Action Chômage de Montréal)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:25, 38-40

Gustafson, Leonard (PC—Souris—Moose Mountain;

Parliamentary Secretary to Prime Minister from May 8, 1991 to March 11, 1994; resigned May 26, 1993)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:21-4

Gustafson, Leonard—Cont.

Procedure and Committee business, questioning of witnesses, 2:24

Unemployment insurance program, 2:21-4

Harassment *see* Unemployment insurance program;

Hayes, Kevin (Canadian Labour Congress)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:74, 80-1

Health and safety *see* Unemployment insurance program

Highways and roads *see* Transportation subsidies

Horticultural industry

Job training, 2:47

Howatson, John (Canadian Manufacturers Association)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 4:22-36

Hucker, John (Canadian Human Rights Commission)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 8:7, 14

Hughes, Geoff (Finance Department)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:37, 39, 49-52

Income *see* Wage restraint—Public Service

Income tax

High-income earners, 6:36

Reducing, 2:97; 4:16, 18

See also Wage restraint—Public Service

Inflation

Rate, 4:18, 23

Interest rates

Economic conditions, relationship, 2:33; 4:18; 7:47

International Association of Machinists and Aerospace Workers

Committee appearance

Bourgeois, Val, comments *re* Progressive Conservative Party Members of Parliament, withdrawing, 3:24-7; 5:60-1; 7:13; 9:31

Testimony, removing evidence from *Minutes of Proceedings and Evidence*, 3:24

See also Organizations appearing

International Brotherhood of Electrical Engineers

Membership, 2:11

See also Organizations appearing

Ivanochko, Daria (Canadian Union of Public Employees)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 7:49-50, 58-9, 67-8

Jalbert, Alain (Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:84-89, 92-3, 96

Job creation *see* Canada-United States-Mexico Free Trade Agreement; Manufacturing industries; Small business; Unemployment insurance program

Job losses

Concern, 4:27; 6:28; 7:47

See also Canada-United States-Mexico Free Trade Agreement; Manufacturing industries; Unemployment insurance program

Job security *see* Unemployment insurance program; Wage restraint—Public Service

Job separations *see* Unemployment insurance program

Jobless recovery *see* Economy; Small business

Judges *see* Wage restraint—Governor General

Just cause *see* Unemployment insurance program—Voluntary quitting

Justice Department *see* Organizations appearing

Kootney East riding *see* Unemployment insurance program—Labour disputes

Labour disputes *see* Unemployment insurance program

Labour relations *see* Unemployment insurance program; Wage restraint—Public Service

Langan, Joy (NDP—Mission—Coquitlam)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:, 61, 70-1, 77

Procedure and Committee business

Briefs, 5:61

Evidence, 5:77

Witnesses, 5:71

Unemployment insurance program, 5:70-1

Langdon, Steven (NDP—Essex—Windsor)

Economic statement (Dec. 2/92), 1:38

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:37-40, 47-9

Procedure and Committee business, questioning of witnesses, 1:37

Taxation, 1:47

Transfer payments to provinces, 1:38-9

Transportation subsidies, 1:39-40, 48

Wage restraint, 1:38-9, 48-9

Langlois, Charles A. (PC—Manicouagan; Parliamentary

Secretary to Minister of Industry, Science and Technology from May 8, 1991 to February 8, 1993; Parliamentary

Secretary to the Leader of the Government in the House of Commons from February 9, 1993 to March 11, 1994 and

Parliamentary Secretary to Minister of National Defence from March 23, 1993 to March 11, 1994)

References, 5:92-3

Lopez, Ricardo (PC—Châteauguay)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 3:26-7

Procedure and Committee business, witnesses, M. 3:26

Love, Don (Treasury Board)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:37, 39, 48-9, 52

Low, Martin (Employment and Immigration Department)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 9:36-7, 47-9

- Mabbutt, James M.** (Justice Department)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 9:22, 24
- Manley, John** (L—Ottawa South)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:45-7
Transportation subsidies, 1:45-7
- Manufacturing industries**
Government expenditures, restraint, 4:26
Job creation, 4:26-7
Job losses, 7:61
Sales tax, federal, goods and services tax, 4:34
- Marine transportation** *see* Transportation subsidies
- Maternity benefits** *see* Unemployment insurance program
- McCambly, James A.** (Canadian Federation of Labour)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:69-85
- McCreath, Peter L.** (PC—South Shore; Parliamentary Secretary to Minister of State (Finance and Privatization) from May 8, 1991 to March 11, 1993; Parliamentary Secretary to Minister for International Trade from March 11, 1993 to March 23, 1993)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:32-4, 37, 40-2; 5:14, 16-9; 9:21, 24-5, 30, 32-3, 39-40, 43, 47
Procedure and Committee business
Briefs, 1:9
Mandate, 1:12, 18, 20, 24-5, 33-4
Organization meeting, 1:6-13, 15-6, 18-20, 24-5, 30-1
Printing, M., 1:7
Questioning of witnesses, 1:8, 13, 37
Travel, 1:25-6
Witnesses, 1:10-3, 19-20, 25, 30-4; 9:30, 32-3
Transportation subsidies, 1:40-2; 9:24-5
Unemployment insurance program, 5:16-9; 9:39-40
- McElman, Clyde** (Transport Department)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:37-8, 40-2, 45-8
- McFee, Gordon** (Employment and Immigration Department)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:55-7, 2:48-55, 60, 62-4, 66-7; 9:26-9, 34, 38, 41-2, 44-6
- McIntosh, Robert J.** (Professional Institute of the Public Service of Canada)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 3:9-11, 14, 18-9
- Media** *see* Press
- Members of Parliament**
Role, 9:7-8
See also International Association of Machinists and Aerospace Workers; Wage restraint
- Morin, Michel** (Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:84, 91-2
- Mouvement Action Chômage de Montréal**
Mandate, 2:25
See also Organizations appearing
- Mulder, Nick** (Employment and Immigration Department)
Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:53-5, 58, 62, 64, 66-7; 2:45-7, 50, 53-4, 56-7, 59-62, 65, 67-8; 9:16, 18-9, 21, 27-9, 39-40, 42, 44, 49
- National Action Committee on the Status of Women** *see* Organizations appearing; Unemployment insurance program
- National Anti-Poverty Organization** *see* Organizations appearing; Unemployment insurance program
- National Association of Women and the Law** *see* Organizations appearing; Unemployment insurance program
- National Farmers' Union** *see* Organizations appearing; Transportation subsidies; Unemployment insurance program; Wage restraint
- New Democratic Party** *see* AFL-CIO, Building and Construction Trades Department; Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113)—References
- Normand, J.M. Robert** (Clerk of the Committee)
Procedure and Committee business
Acting Chair, 4:4
Organization meeting, 1:6-8, 26-8, 30
Witnesses, 1:33; 3:22
- Nova Scotia** *see* Transfer payments to provinces
- Official languages policy/bilingualism** *see* Unemployment insurance program
- Ontario** *see* Transfer payments to provinces
- Order in council appointments** *see* Wage restraint
- Order of Reference**, 1:3
- Organization meeting** *see* Procedure and Committee business
- Organizations appearing**
AFL-CIO, Building and Construction Trades Department, 5:5-25
Agriculture Department, 1:37, 39-40
Canadian Chamber of Commerce, 2:85-103
Canadian Federation of Independent Business, 4:4-22
Canadian Federation of Labour, 2:69-85
Canadian Human Rights Commission, 8:4-20
Canadian Labour Congress, 5:61-84
Canadian Manufacturers Association, 4:22-36
Canadian Union of Public Employees, 7:46-69
Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles, 5:84-96
Confederation of National Trade Unions, 5:26-33, 35-8
Employment and Immigration Department, 1:53-67; 2:45-68; 9:16, 18-9, 21, 26-9, 34, 36-42, 44-9
Finance Department, 1:34-9, 43-5, 47-52
Fraser Institute, 6:4-24
International Association of Machinists and Aerospace Workers, 3:24-7
International Brotherhood of Electrical Engineers, 2:5-23
Justice Department, 9:22, 24
Mouvement Action Chômage de Montréal, 2:24-44

Organizations appearing—Cont.

National Action Committee on the Status of Women, 7:5-27
 National Anti-Poverty Organization, 6:25-40
 National Association of Women and the Law, 7:27-35, 37-45
 National Farmers' Union, 6:41-56
 Professional Institute of the Public Service of Canada, 3:4-21
 Public Service Alliance of Canada, 5:38-60
 Transport Department, 1:37-8, 40-2, 45-8; 9:25
 Treasury Board, 1:37, 39, 48-9, 52; 9:23
See also individual witnesses by surname

Paddock, Brian (Agriculture Department)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:37, 39-40

Paquette, Pierre (Confederation of National Trade Unions)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:26-33, 35-8

Parent, Madeleine (National Action Committee on the Status of Women)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 7:8-10, 20-1

Parental benefits *see* Unemployment insurance program**Parker, Sid** (NDP—Kootenay East)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:58-60
 References, 2:59
 Unemployment insurance program, 2:58-60

Pascucci, Cres (Public Service Alliance of Canada)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:41-3, 45-7, 49, 55, 59

Peterson, Elsie *see* Unemployment insurance program**PIPSC** *see* Professional Institute of the Public Service of Canada**Poverty** *see* Unemployment insurance program**Press/media** *see* Unemployment insurance program**Prime Minister** *see* Wage restraint**Privacy** *see* Unemployment insurance program**Private sector** *see also* Unemployment insurance program; Wage restraint**Privatization** *see* Unemployment insurance program**Privilege** *see* Procedure—Question of Privilege**Procedure and Committee business**

Acting Chair, taking chair, 4:4
 Agenda, 3:23
 Bills
 Amendments, 1:44; 2:103-4; 9:35
 Clause-by-clause
 Consideration, M. (Couture), 1:26-9, agreed to on recorded division, 5
 Amdt. (Soetens), 1:26-8, agreed to on recorded division, 5
 Suspending, questioning of witnesses, continuing, M. (Allmand), 9:32-3, negatived on recorded division, 4-5
 Chairman's ruling, 9:5
 Subject-matter

Procedure and Committee business—Cont.**Bills—Cont.****Subject-matter—Cont.**

Adhering to, 2:35
 Not content, considering, 1:19
 Submitting, 8:19

Briefing notes, 2:44**Briefs**

Appending to minutes and evidence, 5:39, 66
 Distribution, 1:9; 5:38, 61
 In language received, translation to follow, M. (Couture), agreed to, 4

Chairman

Appointment, 1:6
 Comments, addressing to, 3:8
 Thanking, 9:51

Committee, re-opening, possibility in case of Speaker's ruling, Chairman ruling, 9:5**Divisions, recorded**, 1:5; 3:3, 9:4-6**Documents**, 9:51

Distribution, 3:23; 5:77

Tabling, 5:77

Editor's note, 3:24**Evidence**

Assessing, 5:55
 Member requesting, 5:77

Information, requesting, distribution, 5:57

Mandate, 1:12, 18-20, 22-5, 27, 33-4

Media, electronic media, leaving room, 5:26, 60

Members

Attendance, 3:23; 9:49
 Withdrawing, 3:25

Minister, inviting, 2:103-4; 6:49-50; 7:43-5

Motions, in writing, Chairman requesting before consideration, 3:25-6; 9:32-3

Organization meeting, 1:6-34

Printing, minutes and evidence, 750 copies, M. (McCreath), 1:7, agreed to, 4

Question of privilege *see* Procedure—Witnesses

Questioning of witnesses, 1:13; 5:92-3

Government/opposition Members, 2:21; 7:65

Non-Members, 2:41, 44, 51, 81; 5:82

On subject other than item of business before Committee, 2:19, 23-4

Personal opinions, member objection, 2:35

Questions, one per party, 5:25-6

Rotation, 1:37

Supplementary questions, 1:44

Time limit, 5:15, 25; 6:37

Extended, 1:9; 2:66, 68; 5:38

M. (Soetens), 1:8-9, agreed to, 4

Shared among Members, 2:101; 5:21

Quorum, 3:22

Meeting and receiving/printing evidence without, M. (Soetens), 1:8, agreed to, 4

Report to House, delay until Speaker rules regarding question of privilege (Samson), 9:5

Reprint, *Issue 5*, 5:3-96

Schedule, draft, proceeding with, M. (Couture), 1:26-9, agreed to on recorded division, 5

Amdt. (Soetens), 1:26-8, agreed to on recorded division, 5

Procedure and Committee business—Cont.**Staff**

Secretarial, M. (Couture), 1:9, agreed to, 4

Thanking, 2:68; 9:51

Translation service, 9:51

Travel, 1:12, 18, 21-3, 25-9

Witnesses, 1:7, 10-4, 18-25, 27-34, 44; 2:103-4; 3:22-3; 5:38, 65-6, 71; 6:25-6; 7:5, 10, 12-3, 27, 46

Dismissing/refusing to hear, and proceeding to next witness, 3:24-5; 7:13

M. (Soetens), 3:24-7, agreed to, 3

Expenses, 1:29

Ms. (Robitaille), 3:23, 6:25, agreed to, 3

Insulting Progressive Conservative Party Members, comments, withdrawal, requesting, witness refusing, 3:24-7; 7:13-4

Chairman's ruling, 3:24-5

M. (Lopez), not acceptable, 3:26

M. (Robitaille), not acceptable, 3:25

Inviting, M. (Samson), 3:23, agreed to, 3

Presentation, time limit, 5:25-6

Testimony, elimination of evidence from *Minutes of Proceedings and Evidence*

M. (Soetens), 3:24-7, agreed to on recorded division, 3

Question of privilege (Samson), raising in House, 5:60-1; 7:13; 9:31

Productivity *see* Unemployment insurance program—Competitiveness

Professional Institute of the Public Service of Canada *see* Organizations appearing

Provinces *see* Goods and Services Tax; Transfer payments to provinces; Unemployment insurance program

Progressive Conservative Party *see* International Association of Machinists and Aerospace Workers

PSAC *see* Public Service Alliance of Canada

Public sector *see* Wage restraint

Public Service

Support, 5:58-60

See also Wage restraint

Public Service Alliance of Canada *see* Appendices; Organizations appearing; Unemployment insurance program; Wage restraint

Public Utilities Income Tax Transfer Act
References, 9:23-4

Question of privilege *see* Procedure and Committee business

Quitting *see* Unemployment insurance program—Voluntary quitting

Racism *see* Discrimination and racism

Railways *see* Transportation subsidies

Rebick, Judy (National Action Committee on the Status of Women)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 7:5, 12-6, 18-20, 22-7

Recession *see* Economy

Redlin, Blair (Canadian Union of Public Employees)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 7:57-8, 60-2, 65

Regional disparities *see* Unemployment insurance program

Registered Retirement Savings Plans *see* Unemployment insurance program—Welfare

Reid, Timothy E. (Canadian Chamber of Commerce)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:85-6, 89-103

Report to House, 9:3

Reprint *see* Procedure and Committee business

Riche, Nancy (Canadian Labour Congress)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:61-84

Rivard commission *see* Transportation program subsidies

Robinson, Bill (International Brotherhood of Electrical Engineers)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:10, 12-20, 23

Robitaille, Jean-Marc (PC—Terrebonne; Parliamentary Secretary to Minister of State (Finance and Privatization) from March 11, 1993 to March 11, 1994)

Deficit, 4:21

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:32, 34, 52, 66; 2:14-8, 21, 23, 29, 35, 44, 51-5, 63, 66-7, 91, 94-7, 103-4; 3:8, 11-5, 21-6; 4:21-2; 5:17, 22-3, 25, 33-7, 53-5, 61, 75, 80-3, 89, 92-5; 6:25, 34-8, 54-5; 7:13, 26, 36, 39-41, 43-5, 57, 62-4, 66-8; 8:17-9; 9:30-2, 35-6

Langlois, references, 5:93

Procedure and Committee business

Bills, 2:21; 2:103; 9:36

Briefs, 1:9

Mandate, 1:22-3

Minister, inviting, 2:104; 7:43-5

Motions, 9:32

Organization meeting, 1:9, 14-5, 17, 22-3, 31

Questioning of witnesses, 2:21, 44; 5:25, 83, 93; 6:37

Travel, 1:22-3

Witnesses, 1:23, 31-2, 34; 2:103; 3:21-6; 5:61; 7:13; 9:30-1

Ms., 3:25; 6:25

References, 7:36

Samson, references, 1:14; 7:36

Taxation, 2:95-6

Transportation subsidies, 6:54-5

Unemployment, 5:34

Unemployment insurance program, 2:14-7, 23, 29, 35, 51-5, 63, 66-7, 91, 94-7; 4:21-2; 5:22-3, 34-7, 53-5, 80-3, 93-5; 6:34-8, 55; 7:26, 39-41, 43, 57, 62-4, 67-8; 8:17-9

Wage restraint, 2:94; 3:11-5; 4:21; 6:36, 55

RRSP *see* Registered Retirement Savings Plans

Rubio, Consuela (National Action Committee on the Status of Women)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 7:10-2, 17, 19-21, 24-5

Safety *see* Health and safety

Saint-Julien, Guy (PC—Abitibi)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 2:28, 41, 44, 81
 Procedure and Committee business, questioning of witnesses, 2:41, 44, 81

Salaries *see* Unemployment insurance program

Sales taxes, federal *see* Goods and Services Tax; Manufacturing industries; Unemployment insurance program

Samson, Cid (NDP—Timmins—Chapleau)

Bankruptcies, 4:15-6
 Canadian Human Rights Commission, 8:13-4
 Goods and Services Tax, 4:18
 Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:32-3, 62-3, 65; 2:11-4, 20-1, 35, 39-40, 44, 48-54, 63-4, 66-8, 75-7, 88-91, 101-3; 3:7-9, 16-8, 21-5; 4:4, 15-8, 23, 28-31, 35-6; 5:12-5, 25-6, 32-4, 39, 46-8, 55, 59-61, 77, 82, 89-91, 94, 96; 6:14-8, 25, 28-31, 37-40; 7:13-4, 19, 21-2, 35-9, 43, 55-9, 66-7; 8:11-4, 19; 9:12-7, 23, 26, 29-30, 32-3, 35-9, 45-50
 Procedure and Committee business
 Acting Chair, 4:4
 Bills, amendments, 2:103; 9:35-6
 Briefs, 5:39
 Members, 9:49
 Minister, 2:103
 Motions, 9:33
 Organization meeting, 1:8-11, 13-7, 21-2, 26-9
 Proceedings, 5:26
 Questioning of witnesses, 1:8-9, 13
 Travel, 1:21-2, 26-7
 Witnesses, 1:11, 13-4, 21-2, 27-9, 32-3; 2:103; 3:21-2, 24-5; 5:25-6, 60-1; 6:25; 7:13-4; 9:30, 32-3, 35
 M., 3:23

References, 1:14; 7:36

Robitaille, references, 7:13

Small business, 4:15

Taxation, 4:18

Unemployment insurance program, 2:11, 13-4, 20-1, 35, 39-40, 48-54, 63-4, 66-8, 75-7, 88-91, 101-2; 4:16-8, 28-31, 35-6; 5:12-5, 32-3, 55, 59, 82, 89-91, 94, 96; 6:15-8, 28-31, 39-40; 7:19, 21-2, 35-9, 55-9, 66-7; 8:11-4; 9:12-7, 29, 39, 45-9

Valcourt, references, 9:12

Wage restraint, 3:7-9, 17-8; 4:16; 5:46-8; 9:23

Savings *see* Unemployment insurance program—Welfare

Security *see* Unemployment insurance program—Offices

Severance pay *see* Unemployment insurance program

Sexual harassment *see* Unemployment insurance program—Harassment

Shipper share limitation *see* Transportation subsidies

Sickness benefits *see* Unemployment insurance program

Small/medium business

Deficit/debt, 4:6
 Job creation, 4:5-6, 12, 15-6
 Jobless recovery, 4:11-2
 Stable climate, 4:6, 18
 Taxation/consumers/government, 4:5-6, 16

Small/medium business—Cont.

Wage restraint, 4:7-6, 22

See also Government expenditures—Restraint; Unemployment insurance program

Smith, Norine (Employment and Immigration Department)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:63-6; 2:45-6, 56

Snitch line *see* Unemployment insurance program

Social problems *see* Unemployment insurance program

Social security programs *see* Unemployment insurance program

Soetens, René (PC—Ontario)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:34, 43-4, 49; 2:64-5, 67; 3:21-2, 24, 26-7; 4:32-4; 5:38, 48-52, 57, 68, 74, 77; 6:22-3, 25; 9:22, 26, 50

Manufacturing industries, 4:34

Procedure and Committee business

 Bills, M. (Couture), 1:26-9

 Amdt. (Soetens), 1:26-8

 Briefs, 5:38

 Members, 3:21-2

 Organization meeting, 1:8, 18, 20-1, 26-7, 29-30

 Questioning of witnesses, M., 1:8

 Quorum, M., 1:8

 Schedule, M. (amdt.), 1:26-7

 Travel, 1:18

 Witnesses, 1:20-1, 29, 34; 3:22, 24, 27

 M. 3:24-7

References, 5:49

Unemployment insurance program, 2:64-5, 67; 4:32-4; 5:49-50, 74; 6:22-3

Wage restraint, 1:43-4; 5:49-51, 57

Sparrow, Barbara J. (PC—Calgary Southwest; Parliamentary Secretary to Minister of National Health and Welfare from May 8, 1991 to March 11, 1994)

Agriculture, 6:52, 54

Bankruptcies, 4:15-6

Canada-United States-Mexico Free Trade Agreement, 2:23

Debt, 6:51-2

Deficit, 4:19; 6:51-3

Dollar, exchange rate, 4:18

Fisheries, Atlantic, 2:20

Goods and Services Tax, 4:19

Government, 4:19

Government departments, 5:73

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:43-5, 49-53, 62, 64-5; 2:18-23, 36, 42, 77-81, 93, 97-100, 104; 3:13, 15, 18-20, 23, 26-7; 4:4-5, 15-6, 18-20; 5:19, 21, 23-6, 35, 37-9, 46, 51, 57-60, 73-8, 82-3; 6:18-22, 25, 31, 38-9, 50-4; 7:22-6, 37, 41-3, 56-7, 65-7; 8:14-7; 9:17-9, 30, 51

Income tax, 2:97-8, 4:19

Inflation, 4:18

Interest rates, 4:18

Job training, 2:80

Procedure and Committee business

 Acting Chair, 4:4

 Agenda, 3:23

 Briefs, appending to minutes and evidence, 5:39

 Chairman, thanking, 9:51

Sparrow, Barbara J.—Cont.

Procedure and Committee business—*Cont.*

Minister, inviting, 2:104

Proceedings, broadcasting, 5:26

Questioning of witnesses, 1:44

Witnesses, 3:26-7; 6:25; 9:30

Public Service, 5:58-60

Taxation, 2:97; 4:19; 5:57; 6:51-3

Transfer payments to provinces, 1:49-52; 4:20

Transportation subsidies, 6:50-4

Unemployment, 2:99; 4:18, 5:73; 7:22, 25

Unemployment insurance program, 1:64; 2:18-23, 36, 42, 77-81, 93, 97-100; 3:19; 4:20; 5:19, 37-8, 58-9, 73-8, 82-3; 6:18-22, 31, 38-9; 7:22-6, 41-3, 56-7, 65-7; 8:14-7; 9:17-9

Valcourt, references, 9:17

Wage restraint, 1:43-4; 3:15, 19-20; 5:57

St-Marie, Jean (Treasury Board)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:37, 43; 9:23

Statistics *see* Unemployment insurance program

Statutory entitlement programs *see* Government expenditures

Stupich, David D. (NDP—Nanaimo—Cowichan)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 5:55-8

Wage restraint, 5:55-8

Tax credits *see* Unemployment insurance program—Premiums

Taxation

Burden, 2:95-8; 4:6-7, 18-9, 23, 26; 5:57; 6:10, 13, 17, 21; 6:51-3

Grants, in lieu of, 1:47-8

Increase, government position, 9:11

See Small business

Telephone service *see* Unemployment insurance program—Management

Textile and clothing industry *see* Unemployment insurance program

Toronto, Ont. *see* Unemployment insurance program—Construction industry

Training *see* Unemployment insurance program—Job training—Staff; Wage restraint—Public service

Transfer payments to provinces

Alberta, 1:49-52

Consumers, 1:50, 52

Disparities, 1:50

Electricity, 1:51-2

Gas, 1:52

Legislation, changes, approach/impact, 1:35, 38-9, 50-2; 7:18

Nova Scotia, 1:49-51

Ontario, 1:50, 52

Rate, 4:20

Utilities, public/private, 1:49-52

Transport Department *see* Organizations appearing

Transportation subsidies

Atlantic provinces, 1:45-6, 48; 9:24-5

Cuts, 1:41-2, 46-8

Transportation subsidies—Cont.

Economy, 6:43

Farm debt, 6:51

Farm income, 6:48, 50-1

Farmers/freight rates, 6:42-54, 56

Grain exports, 6:42-3, 51-2, 55

Grain handling, 6:50

Grain transportation, 1:36, 48; 6:43-7, 52-6

Highways and roads, 6:50

Legislation, changes, approach/impact, 1:35-6, 38-42, 45-7; 6:41-2, 48, 52-4

Marine transportation, rates, 1:35-6

National Farmers' Union position, 6:48, 55

Policy, 1:42, 45, 47; 6:41

Railways, 1:45-6; 6:44-54

Rivard commission, recommendations, 1:46-7

Shipper share limitation, 1:36

Trucking industry, 1:45; 6:50

Treasury Board *see* Organizations appearing

Unemployment insurance program, 9:7-8, 10-6

Trucking industry *see* Transportation subsidies

Underground economy *see* Goods and Services Tax; Unemployment insurance program

Unemployment

Causes/rate, 2:33, 35, 42, 77, 99; 4:11, 18, 25 26; 5:5, 11, 34, 41-2, 45, 50, 64, 71-2; 6:9, 29, 36; 7:17, 22, 25, 47, 54, 60; 9:20

See also Job losses

Unemployment insurance program

Abolishing, 2:22

Abuse, 2:21-2, 33, 35, 65; 4:10, 29-30; 5:6, 20, 31, 41, 43-4, 48, 59-60, 63-4, 67-74; 6:12, 14, 31, 33; 7:9-10, 17, 53-4, 58-9; 9:12-3, 19-21, 29-30, 34, 43

Adjudication/appeal process/board of referees, 1:55, 57-62, 65; 2:6, 9, 11-2, 14, 17-8, 21, 27-32, 37-9, 47-51, 53-4, 56-61, 63-8, 70-1, 75-8, 87-9, 102; 3:7, 19; 4:26, 29; 5:7, 11-3, 20, 30, 32, 42, 63, 68-71, 75, 77-83, 86-8; 6:12, 28, 31-3, 37-8; 7:9, 11-2, 14-7, 19-25, 29, 31-5, 37-43, 50-2; 8:7, 10, 12-3, 15-7, 19; 9:14-5, 17, 26-9, 39-40, 45, 47-9

Administration/delivery, 2:10, 77, 79-80; 4:11, 13-4; 9:16, 27-8

Affordability, 4:25

Agent/claimant relationship, 1:58, 60-1

Application, procedure/bureaucracy, 2:20-1; 5:45; 7:50

Atlantic provinces, 4:34

Availability for work, 1:57; 2:9, 81-2, 92; 4:25, 36; 5:11, 64; 9:11, 30

Benefit of the doubt, 1:56, 2:38-40, 54, 56-7, 63, 4:13, 29; 5:75; 7:17, 34, 38-9; 8:6, 15, 17-8; 9:39-40, 46-7

Benefits, rate, 1:55; 2:21-4, 37, 44-6, 72, 76-7, 83, 87, 89, 95, 99, 102; 4:9-11, 16, 24-6, 28, 31, 36; 5:6-7, 14, 22, 27, 30, 32-7, 42, 62, 64-5, 68, 72, 85-6, 91; 6:6, 8-9, 11-3, 15-9, 22-5, 27, 29-32, 36, 38-9, 48-9; 7:7, 9, 21, 25-6, 30, 47-8, 50, 52, 54, 57, 60, 62-3, 68; 9:7, 12-3, 16, 19, 29

Canada—United States-Mexico Free Trade Agreement, 2:35, 37, 71; 5:41, 64; 6:26; 7:10, 24-6, 47, 54, 65

Canadian Chamber of Commerce position, 2:85, 88, 93

Canadian Manufacturers Association position, 4:24

Child care, 7:7, 14, 16, 51-2

Unemployment insurance program—Cont.

Claimant service officers, 1:57, 59-60; 2:61; 4:13-4; 5:8, 75; 9:14, 28

Claimants/clients, 1:53, 58; 4:27; 5:43, 59, 85; 6:14-9, 24; 7:10; 9:15, 17

See also Unemployment insurance program—Agents—Management

Claims, 1:58-60; 2:65; 5:94; 9:8, 29

Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles position, 5:91

Collective agreements, 2:36, 72

Competitiveness/productivity, 2:21-4, 36, 38-9, 46, 71-3, 80, 96, 100; 4:26; 5:41; 7:5-6

Construction industry, benefits, electricians, Toronto, Ont., 2:5-24, 52, 56, 73, 75; 5:5-25, 85, 90-96

Correspondance, Minister/Deputy Minister, 1:54

Cost/savings, 1:63; 2:33; 4:25, 28, 30-1, 33; 5:31; 6:6, 9-11, 17, 24; 7:14-5, 25, 59-60; 9:11-2, 14

Creation, 2:34, 72

Crime, 9:15-6

Deficit see Unemployment insurance program—Fund

Discrimination and racism, 1:57; 2:73, 77; 5:43, 49, 58, 64; 7:10, 17, 23, 39, 53; 8:4-6, 16-8

Displaced workers, package/programs, 2:47

Economic policy, 2:71, 74

Education, 4:26; 5:67; 9:9

Employee/employer relations, 2:74, 95-6; 4:11, 21-2; 5:62, 78-9; 6:7, 27

Employment standards, 2:7, 18-20

Experience rating see Unemployment insurance program—Premiums

Firing/firing for misconduct, burden of proof, 1:56, 63-4; 2:6, 13-4, 17-8, 24, 28, 30-2, 45, 64, 78, 86, 91; 3:7, 19; 4:10-1, 24, 28, 30, 36; 4:11, 30; 5:7-9, 12, 15, 27, 29-31, 37, 42-4, 53, 59, 62-3, 66, 69-71, 80, 90-1, 94-6; 6:32; 7:10-2, 16, 25, 29; 7:54, 59, 66, 68; 9:15-6, 20, 26, 40, 46

Fisheries, 5:49

Fishermen, 4:24-5, 34; 6:14, 19; 9:8

Fund/deficit, government contributions, 1:26, 43, 63; 2:33-4, 41, 45, 71-2, 77-9, 82-3, 85-90, 94, 99-101; 4:9-10, 14, 18, 20, 22-4; 5:6, 8-9, 11-2, 16-8, 20-1, 23-5, 30, 32, 42-4, 50, 65-7, 70-3; 6:10, 12-3, 17, 21, 37-8; 7:10, 14, 25-6, 60-1; 9:7-11, 19

Government position, 9:8

Harassment/sexual harassment, 1:54, 57, 62; 2:29, 36, 38, 47-9, 51, 63-4, 66-7, 70, 73, 75-7, 86-7; 4:13, 27, 29; 5:8, 33, 64-5, 74, 79, 83, 86, 90; 6:28, 30-1, 39; 7:9-10, 12, 14, 16-7, 19-20, 22-4, 27, 29-32, 35, 37-43, 52-3; 8:4-10, 12-9; 9:17-9, 28, 40-2, 47

Health and safety, 2:6-8, 11-8, 20-1, 49, 87; 4:33; 5:7-8, 12, 14-5, 18, 30-3, 90; 7:10, 21; 8:7-8

History, 1:54, 63

Information collection, 1:60-1

Insurable earnings, 1:63-4; 2:86, 90, 98-9, 101; 6:27, 29-30, 38, 39

Job creation, 2:26, 37, 41, 68, 74, 83, 87-8, 96, 100; 4:9, 32; 5:6, 11, 53; 6:15; 7:6, 10, 22, 47, 60-1; 9:8

Job losses, 2:87-8, 96-7; 4:9, 23; 5:64; 6:37

Job security/worker adjustment programs, 2:71, 74, 82, 100; 4:11, 25, 27, 33; 5:91; 7:54; 9:8

Job separations, 1:64

Unemployment insurance program—Cont.

Job training, retraining, Canadian Labour Force Development Board, 2:18-9, 26-7, 33, 36-7, 46, 71, 80, 93-4, 98; 4:12, 25-6, 30-1; 5:17-8, 20-5, 32-3, 44-5, 50, 66; 6:12, 20-2, 36; 7:22, 49, 50; 9:7-11

Labour disputes, Kootney East riding case, 2:58-60, 64

Labour relations, 2:71, 73-4, 78-80; 5:8, 44, 63-4

Layoffs, 2:11, 13, 16, 76-7; 5:15, 63; 6:7; 9:20-1

Legislation, changes, approach/impact, 1:25, 35, 54-6, 58; 2:12, 14-6, 35, 37, 67, 69, 74-5, 83, 89-90, 99, 101; 4:22-3, 27-8, 31, 35; 5:8, 10-1, 19-20, 31-2, 43-5, 49, 62-5, 71, 76, 83, 85, 89-93; 6:6-9, 18, 26, 41-2, 48, 52; 7:8, 10, 15, 18-9, 21-3, 25-6, 28-9, 33, 55, 57, 62; 9:7, 12, 15-6, 18, 20-1

See also Unemployment insurance program—Staff

Management, client service, telephone service, 1:53-4, 57-8; 2:58-9

Mandate, 1:55; 2:27, 43, 56, 80, 85, 88, 92-3; 4:10, 23, 25, 30-1, 35; 5:6, 8-9, 18, 21, 23, 65; 6:4-5, 8, 10-1, 13, 15, 22-3; 7:22, 29, 46, 50, 65; 8:4; 9:7, 9

Maternity benefits, 1:64; 4:24; 5:58-9; 7:7-8, 48, 55; 9:7

National Action Committee on the Status of Women position, 7:8, 7:14

National Anti-Poverty Organization position, 6:26

National Association of Women and the Law position, 7:29-33, 35

National Farmers' Union position, 6:41, 55

Offices, security, understaffing, 4:13; 5:8, 31, 34, 43-7, 75-6, 79; 7:14, 19, 25; 9:14, 19-20, 43-4

Official languages policy/bilingualism, 1:58; 4:26

Operation, 2:92; 4:13

Other countries see Unemployment insurance program—United States

Parental/adoption benefits, 1:64; 2:87; 4:24; 9:7

Part-time workers, 7:6

Pay-outs, 1:58

Penalties see Unemployment insurance program—Voluntary quitting

Peterson, Elsie, case, 2:58, 60

Poverty, 2:37; 4:11; 6:26, 29-30, 34, 40; 7:5-9, 16, 21

Premiums, rates, new/small/medium businesses, non-payment, refundable tax credit, experience rating, 1:63-4; 2:26-7, 36, 45-6, 72, 79-80, 83, 86-8, 90, 95-7; 4:9, 11, 16-7, 22-6, 28, 31-4; 5:32-4, 44, 52-3, 62, 65-6, 73-4; 6:7-9, 11, 13-5, 17-9, 22-3, 37; 7:14, 25, 29, 54-5; 9:7, 10-1, 19

Press/media, 6:4

Privacy, 2:65

Private sector, 4:35

Privatization, 5:16-7; 6:16; 7:54

Provinces, 7:47-8, 55, 68

Public Service Alliance of Canada position, 5:39

Re-location, 6:18-9

Regional disparities, 2:97; 4:24-5, 34; 5:85; 6:8-9, 16-8

Replacement rates, 6:8-10, 16

Salaries, 2:36

Sales taxes, federal, 4:18

Seasonal employees, 6:14

Sectoral agreements, 7:65-6

Self-employed, 4:11; 9:8-9

Service see Unemployment insurance program—Management

Severance pay, 1:57, 36, 47; 5:42

Sickness benefits, 1:64; 4:24; 5:59; 9:7

Unemployment insurance program—Cont.

Small business, 4:10-1, 16; 5:75

See also Unemployment insurance program—Premiums

Snitch line, 9:19

Social problems, 5:91; 6:17-8, 40; 7:18-9, 21, 26, 49

Social security programs, 1:65-6; 2:98; 4:25-6, 30-1, 35; 6:6, 11, 13, 15, 19-20, 22, 27; 7:47; 9:8

Staff

Employment equity targets, 2:62

Legislation, position, *For a Just Cause*, 5:43

Number/hiring, 1:58; 2:67; 7:15, 25; 9:28

Profile, 1:58, 60-2; 4:10; 5:47; 9:40

Salaries, 5:48

Training/awareness training, 1:57-60; 2:48, 60-2, 67; 5:8, 68-9; 7:31, 56-7, 64; 8:6, 14-7, 19; 9:15, 18-9, 29

Statistics, Employment and Immigration Department officials, preparing, 5:53-5, 63, 73, 76, 80; 7:23, 60-1, 8:11-2

Textile and clothing industry, 5:49

Underground economy, 2:35, 70; 4:17-8

United States/other countries, 1:65-6; 2:35, 71, 81, 86, 98-9; 4:10, 28; 5:24, 49-50, 62, 64; 6:4-6, 10, 13, 27; 7:8, 15, 25-6, 47, 62-3; 8:8; 9:8, 10

Universality, 6:16, 23

Voluntary quitting, just cause, penalties, 1:53, 56, 59-60, 63-6; 2:6, 8-12, 14-8, 21-2, 24, 27-32, 36-9, 45-56, 58, 65, 68, 70, 72-5, 77-8, 81-2, 84, 86-7, 90-3, 95, 101-2; 3:19; 4:10-1, 13, 22, 24-8, 30-3, 35-7; 5:6-14, 18-20, 27-8, 30-7, 42-4, 53, 58-9, 62-4, 66-8, 73-5, 77-82, 85-90; 6:5-9, 11-3, 23, 26-9, 32, 36-7; 7:10-1, 14, 16, 19, 22-5, 28-30, 34-8, 40, 49-68; 8:4-8, 11-2, 16; 9:9-17, 19-21, 26-30, 34, 36-46

Welfare, savings, RRSPs, relationship, 2:5, 10, 17, 37-3, 100-1; 4:11, 26-7; 5:7, 27-9, 33, 42, 72, 78, 90, 95; 6:6, 11, 13, 15, 33, 40; 6:6, 11, 13, 15, 33, 40; 7:6, 29, 48-50, 57-8, 67-8; 9:15

Women, 7:5-45, 51; 9:8

Work force reduction programs, 1:57

Youth, 2:72-3, 82, 100; 5:31, 33

YWCA position, 7:8

See also Economy; Wage restraint—Public Service

United States *see* Unemployment insurance program

Utilities *see* Transfer payments to provinces

Valcourt, Hon. Bernard (PC—Madawaska—Victoria; Minister of Employment and Immigration)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 9:7-8, 10-22

Members of Parliament, 9:7-8

References, 2:31, 94; 3:27; 9:12, 17

Taxation, 9:11

Unemployment insurance program, 9:7-8, 10-6

Voluntary quitting *see* Unemployment insurance program

Wage restraint

Canadian Chamber of Commerce position, 2:94-3

Consumers, 3:4

Contracting-out, 3:11

Costs, 3:5, 9

Deficit, 3:4, 6, 9, 15-8; 5:56

Governor General, judges, 1:35, 43-4, 49; 2:94-5; 3:13; 6:55

Job creation, 3:4

Wage restraint—Cont.

Legislation, changes, approach/impact, 1:35, 8-38-9; 3:4-10, 12; 5:61; 6:48, 52, 56

Members of Parliament, 1:35, 43-5, 49; 2:94-5; 3:13-5; 5:85; 6:48, 55

National Farmers' Union position, 6:55

Order in council appointments, 3:11

Political/economic agenda, 3:4-12

Prime Minister, 3:13-4; 6:55

Private/public sector, 1:35; 3:10-3, 16, 18-9; 4:7-9, 14-6, 21, 33; 5:40-1, 48, 51-2

Public Service

Civil servants, 3:13-5; 5:48, 50-1, 55-6, 84; 6:36, 48-9, 55

Collective bargaining, labour relations, 1:38-9, 48-9; 3:4-14, 16-9; 5:39-41, 46-7, 51-2, 56-7, 59-61; 6:55; 9:22-3

Discrimination and racism, 5:56

Goods and Services Tax, 5:56

Income, 5:56

Income tax, 5:56

Job security, benefits, training, 3:14-5, 17, 20-1; 5:46-7

Morale, stress, 3:17-8, 20; 5:46, 57

Unemployment insurance program, 3:4, 7; 5:47

Public Service Alliance of Canada position, 5:39

Walker, Michael (Fraser Institute)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 6:4-24

Wallot, Claire (National Anti-Poverty Organization)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 6:27-33, 35-8, 40

Welfare *see* Unemployment insurance program

Whyte, Garth (Canadian Federation of Independent Business)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 4:4-8, 14-5, 17-22

Willems, Marie Noelle (National Action Committee on the Status of Women)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 7:5-8, 21-2

Wilson, Hon. Michael Holcombe (PC—Etobicoke Centre;

Minister of Industry, Science and Technology and Minister for International Trade)

References, 2:94

Without just cause *see* Unemployment insurance program—Voluntary quits

Witnesses *see* Organizations appearing and *see also individual witnesses by surname*

Women *see* AFL-CIO, Building and Construction Trades Department

Work force reduction programs *see* Unemployment insurance program

Worker adjustment programs *see* Unemployment insurance program—Job security

Wyatt, Doug (Finance Department)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:34-8, 43-5, 47-8

Yalden, Maxwell (Canadian Human Rights Commission)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 8:4-20

YWCA *see* Unemployment insurance program

Zahoruk-Tanner, Julie (Employment and Immigration Department)

Government Expenditures Restraint Act, 1993 No. 2 (Bill C-113), 1:58-62; 2:47-8, 57-8, 61-2, 65

Youth *see* Unemployment insurance program

<p>Willemss, Marie Noelle (Comité canadien d'action sur le statut de la femme)</p>	<p>Votes par appel nominal—Suite</p>
<p>Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 7:5-8, 21-2</p>	<p>Procédure et Règlement—<i>Suite</i></p>
<p>Wyatt, Doug (ministère des Finances)</p>	<p>Témoins—<i>Suite</i></p>
<p>Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:34-8, 43-5, 47-8</p>	<p>Association internationale des machinistes...—<i>Suite</i></p>
<p>Yalden, Maxwell (Commission canadienne des droits de la personne)</p>	<p>Projet de loi, étude article par article, suspension en attente d'une décision, m. (Allmand) rejetée, 9:5</p>
<p>Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 8:4-20</p>	<p>W-5, émission. Voir Nouvelle-Zélande—Problèmes</p>
<p>Zahoruk-Tanner, Julie (ministère de l'Emploi et de l'Immigration)</p>	<p>Walker, Michael (Institut Fraser)</p>
<p>Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:58-62; 2:47-8, 57-8, 61-2, 65</p>	<p>Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 6:4-24</p>
<p></p>	<p>Wallot, Claire (Organisation nationale anti-pauvreté)</p>
<p></p>	<p>Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 6:27-33, 35-8, 40</p>
<p></p>	<p>Whyte, Garth (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante)</p>
<p></p>	<p>Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 4:4-8, 14-5, 17-22</p>

- Témoins**
Agriculture, ministère, 1:37, 39-40
Alliance de la Fonction publique du Canada, 5:38-60
Association internationale des manufacturiers canadiens, 4:22-36
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, 3:24-7
Association nationale de la femme et du droit, 7:27-35, 37-43
Chambre de commerce du Canada, 2:85-103
Coalition des travailleuses et travailleurs de Sept-Îles, 5:84-96
Comité canadien d'action sur le statut de la femme, 7:5-27
Commission canadienne des droits de la personne, 8:4-20
Confédération des syndicats nationaux, 5:26-33, 35-8
Congrès du travail du Canada, 5:61-77, 79-84
Conseil du Trésor, 39, 43, 48-9, 52; 9:23
Emploi et Immigration, ministère, 1:53-67; 2:45-68; 9:16, 18-9, 21, 26-9, 34, 36-42, 44-9
Emploi et Immigration, ministère, 9:7-8, 10-22
FAT-COI, Département des métiers de la construction, 5:5-25
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 4:4-22
Fédération canadienne du travail, 2:69-85
Finances, ministère, 1:34-9, 43-5, 47-52; 9:22, 24
Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité, Section 353, 2:5-12, 14, 18-9, 21-2
Institut Fraser, 6:4-24
Institut professionnel de la fonction publique du Canada, 3:4-21
Mouvement Action Chômage de Montréal, 2:24-44
Organisation nationale anti-pauvreté, 6:25-40
Syndicat canadien de la fonction publique, 7:46-69
Syndicat national des cultivateurs, 6:41-56
Transports, ministère, 1:37-8, 40-2, 45-8; 9:25
Textile, industrie. *Voir* Assurance-chômage, régime—Modifications
Toronto, Ont.
Espaces à bureau, taux de vacance, 2:22-3
TPS (taxe sur les produits et services)
Allusion, 4:18
Emploi, incidence, 5:41
Fabrication, secteur, incidence, 4:23, 34
Québec, taxe de vente, harmonisation, 4:19
Recettes prévues, surestimation, 3:15
Transferts fiscaux aux provinces
Entreprises d'utilité publique, impôt sur le revenu, transfert, Loi, montants versés, réduction, 1:35; 9:24
Alberta, incidence, 1:49-52
Discussions, 1:38-9, 50-1
Economies prévues, 1:52
Nouvelle-Ecosse, incidence, 1:49-50
Ontario, incidence, 1:52
Transport ferroviaire. *Voir* Céréales, transport ferroviaire
Transport, subventions
Grain de l'Ouest, transport, Loi, modifications proposées à la subvention du Pas du Nid-de-Corbeau
Agriculteurs, répercussions, 6:42-3, 47-8, 50-3, 56
Consultations, discussions, etc., 1:38-40; 6:42-3
Dette et déficit, réduction, relation, 6:51-2
Economies prévues, 1:48
Témoins
Chambre
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, témoignages, expurgation, question de privilège présentée à la Chambre
Témoins
Procédure et Règlement
Art. 20 adopté, 9:5
Art. 17 adopté, 9:5
Adopté, 9:6
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113
Votes par appel nominal
Modifications—Répercussions
Violence dans la famille. *Voir* Assurance-chômage, régime—Vérificateur général du Canada. *Voir* Gouvernement, dépenses
Nouvelle-Zélande, problèmes financiers, redressement, émission de W-5, 9:8
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 9:7-8, 10-22
Prestations, demandes, traitement, 9:16
Prestations, 9:7-8
nouveaux employés, 9:19
Petites entreprises, cotisations, non-paiement pour les personnes qui quittent leur emploi sans justification, 9:11-4, 16-7, 20-1
Personnes congédiées pour mauvaise conduite, 9:16, 20-1
Modifications proposées, 9:8, 14, 21
Harèlement sexuel comme motif de départ volontaire, 9:17-8
Formation professionnelle, financement, 9:10-1
Départ volontaire, justification, 9:12, 16-7, 21
Cotisations, 9:7, 10-1
Caisse, déficit, 9:7, 10-1
Abus ou fraude, 9:12
Assurance-chômage, régime
de l'Emploi et de l'Immigration)
Valcourt, l'hon. Bernard (PC—Madaewaska—Victoria; ministre du Canada, qualité de vie, évaluation, 2:25, 43
UNESCO
Canada, qualité de vie, évaluation, 2:25, 43
Camions, accidents mortels, nombre, augmentation, 6:50
Transports routiers
Transports, ministère. *Voir* Témoins
Maritimes, 1:35-6
transport des marchandises dans les provinces
Tarifs, abaissement en vertu de la Loi sur les taux de Rivard, commission, recommandations, relation, 1:46-7
Impact prévu, 1:45-6; 6:55-6
Economies prévues, 1:48
consultation, accord, etc., 1:38, 40-2, 46-7
Commission des transports des provinces de l'Atlantique, Loi, modifications proposées
Région atlantique, marchandises, transport, subventions, Tarifs ferroviaires, incidence, 6:49
Subventions, part du gouvernement, 1:36; 6:42
Saskatoon, Sask., manifestation, 6:43
Gouvernement fédéral, engagements, relation, 6:42, 54
Grain de l'Ouest, transport, Loi,....—*Suite*
Transport, subventions—Suite

- Samson, Cid—Suite**
Construction, secteur, 2:12-4; 5:15
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:65; 2:11-4; 20-1, 35, 39-40, 48-54, 62-4, 66-8, 75-7, 88-91, 101-2; 3:7-9, 16-8, 21; 4:15-8, 23, 28-31, 35-6; 5:12-5, 32-4, 46-8, 55, 60-1, 82, 89-91, 94, 96; 6:14-8, 28-31, 38-40; 7:19, 21, 35-9, 55-9, 66-7; 8:11-4, 19; 9:12-7, 23, 26, 29-30, 32-3, 35-9, 45-51
Économie, 4:15
Électriciens, 2:11
Faillites d'entreprises, 4:15-6
Fiscalité, régime, 4:18
Fonction publique, 3:7-8, 17-8; 5:46-9; 9:23
Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité, Section 353, 2:11
Gouvernement, dépenses, 3:8-9
Pensions du Canada, régime, 3:9
Procédure et Règlement, 3:24-5; 4:4; 5:12, 60-1; 7:13-4; 9:26, 30, 32-3, 35-6, 50
Secteur public, rémunération, 5:48
Santé et sécurité au travail. Voir Assurance-chômage, régime—Personnes congédiées; Construction, secteur—Travailleurs
Saskatoon, Sask. Voir Transport, subventions—Grain
Séance d'organisation. Voir Comité
Secteur manufacturier. Voir pluriel Fabrication, secteur
Secteur privé
Économie mondiale, impact, 3:19
Emploi, situation, 3:18-9
Rémunération, conditions de travail, etc., concessions, 3:12-3; 4:7
Subventions aux entreprises, élimination préconisée, 4:12
Voir aussi Fonction publique—Salaires; Secteur public, rémunération
Secteur public, rémunération
Gel, mesures, 1:35, 43; 3:18
Économies prévues, 1:52
Secteur privé, incidence, 2:94-5
Secteur privé
Comparaison, écart, etc., 4:7-8, 33; 5:48, 51-2
Voir aussi sous le titre susmentionné Gel
Secteur public, rémunération, Loi (modification), projet de loi C-29. Voir Fonction publique—Salaires, gel
Smith, Norine (ministère de l'Emploi et de l'Immigration)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:63-6; 2:45-6, 50, 55-6
Soetens, René (PC—Ontario)
Assurance-chômage, régime, 2:64-6; 4:32-4; 5:49, 74; 6:22-3
Comité, 1:34; 3:21-2; 5:38, 77
Séance d'organisation, 1:8, 18, 20-1, 26-7, 29-30
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:43-4, 49; 2:51, 64-7; 4:32-4; 5:49-52, 57, 69, 74; 6:22-3, 25; 9:22, 50
Députés, salaires, 1:43-4
Fonction publique, 5:49-52
Gouverneur général, 1:43
Procédure et Règlement, 3:24, 26-7; 9:50
Soetens, René—Suite
Secteur public, rémunération, 1:43; 4:33; 5:51-2
TPS, 4:34
Sparrow, Barbara J. (PC—Calgary-Sud-Ouest; secrétaire parlementaire du ministre de la Santé nationale et du Bien-être social du 8 mai 1991 au 11 mars 1994)
Agriculture, 6:52
Assurance-chômage, régime, 2:18, 21, 77-80, 98; 3:19; 4:20; 5:23-5, 37, 58-9; 7:3-6, 82; 6:18-20, 38-9; 7:22-5, 41-3, 56-7, 65, 67; 8:14-6; 9:17-9
Automobile, pacte, 7:65-6
Chômage, taux, 5:73; 7:22
Comité, 1:65; 2:81, 104; 3:23; 5:25-6, 35, 38-9
Commerce international, 7:65-6
Construction, secteur, 2:20
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:43-5, 49-53, 62, 64-5; 2:18-23, 36, 42, 77-80, 93, 97-100; 3:13, 15, 18-20; 4:5, 15-6, 18-20; 5:12, 23-5, 37-8, 46, 57-60, 73-6, 78, 82-3; 6:18-22, 25, 31, 38-9, 50-4; 7:22-6, 37, 41-3, 56-7, 65-7; 8:14-7; 9:17-9, 30, 51
Députés, salaires, 1:44-5
Dollar canadien, taux de change, 4:18
Économiste, 5:73
Électriciens, 2:18-9
Fiscalité, régime, 2:97-8; 3:20
Fonction publique, 5:58
Fonction publique 2000, 3:20
Formation, 2:80; 6:21-2; 7:22
Gouvernement, dépenses, 4:20
Gouvernements, 4:19
Harcellement sexuel, 8:15
Impôt sur le revenu, 2:97; 4:19
Inflation, 4:18
Intérêt, taux, 4:18
Libre-échange canado-américain, Accord, 7:24, 65
Nova Scotia Power Corporation, 1:50
Pensions du Canada, régime, 3:19
Procédure et Règlement, 3:26-7; 4:4; 5:12, 21; 9:30
Programmes sociaux, 2:98; 4:20
Secteur privé, 3:18-9
Secteur public, rémunération, 3:18
TPS, 4:19
Transferts fiscaux aux provinces, 1:49-52
Transport, subventions, 6:51-3
Transports routiers, 6:50
St-Martin, Jean (Conseil du Trésor)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:37, 43; 9:23
Stupich, David D. (NPD—Nanaimo—Cowichan)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:55-8
Fonction publique, 5:55-7
Syndicat canadien de la fonction publique
Composition, 7:46, 55
Voir aussi Témoins
Syndicat national des cultivateurs. Voir Témoins
Taxe sur les produits et services. Voir pluriel TPS
Technologie. Voir Fonction publique

- Procédure et Règlement**
Députés
Absence, commentaires, 9:49
Débat entre députés, 2:21, 23; 3:8; 4:34; 5:55
Questions
D'ordre politique, 6:50; 9:22-3, 30
Pertinence, 2:19; 9:26, 34-5, 43
Règlement, invocation irrécusable, 2:91; 5:55; 7:26
Langage antiparlementaire, 5:75-6
Médias, exclusion de la salle de réunion, 5:26, 60
Motions
Modification, procédure, 1:27
Présentation par écrit, 3:26; 7:44; 9:32-3
Priorité sur un rappel au Règlement, 9:32
Président du Comité, suppléant, nomination, 4:4
Projet de loi
Amendements, propositions, non-présentation, 9:35-6
Etude, portée, 1:19
Témoins
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, témoignages, expurgation, 9:31
Et audition du prochain témoin, m. (Soetens), 3:26, adoptée, 27
Nota pertinent, 3:24
Question de privilège présentée à la Chambre
Avis, 5:60-1
Décision non rendue, 7:13
Projet de loi, étude article par article, suspension en attente d'une décision, 9:30-3, 35, 50
M. (Allimand), 9:32, rejetée, 33
Conflit d'intérêts, 5:12
Expulsion des témoins, 7:13, 15
Propos quant à l'honnêteté des députés progressistes conservateurs, 2:35; 3:24-7
Répétition par d'autres témoins, 7:13-4
Retrait demandé mais refusé, 3:24-6; 9:30-1
Vote par appel nominal, demandes, 9:33, 36, 43, 50-1
Procès-verbaux et témoignages
Impression, 1:7
Témoins, identité, vérification, 1:44
Programmes sociaux
Etats-Unis, harmonisation, 6:27
Indexation automatique, abandon préconisé, 4:20
Réexamen, nécessité, 2:98
Voir aussi Assurance-chômage, régime; Libre-échange canado-américain, Accord
Projet de loi C-113, comité législatif. Voir plutôt Comité Provinces Maritimes, marchandes, transport, taux, Loi. Voir Transport, subventions—Région—Tarifs
Rapport à la Chambre
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, 9:3
Rebick, Judy (Comité canadien d'action sur le statut de la femme)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 7:5; 12-6, 18-20, 22-7
Récession. Voir Economie
- Redlin, Blair** (Syndicat canadien de la fonction publique)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 7:57-8, 60-2, 65
Région atlantique, marchandes, transport, subventions, Loi. Voir Transport, subventions
Reid, Timothy E. (Chambre de commerce du Canada)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 2:85-6, 89-103
Retraite. Voir Fonction publique—Salaires, gel
Riche, Nancy (Congrès du travail du Canada)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:61-77, 79-84
Rivard, commission. Voir Transport, subventions—Région
Robinson, Bill (Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité, Section 353)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 2:10, 12-7, 19-20, 23
Robitaille, Jean-Marc (PC—Terrebonne; secrétaire parlementaire du ministre d'Etat (Finances et Privatisation) du 11 mars 1993 au 11 mars 1994)
Assurance-chômage, régime, 2:14-6, 51-5, 66-7, 95-7; 4:21-2; 5:22-3, 34-7, 53-5, 80-2, 93-5; 6:34-8; 7:26, 39-41, 57, 62-4, 66-8; 8:17-9
Comité, 1:32, 34; 2:44, 103-4; 3:21-3; 5:25, 61, 82-3, 92; 6:25, 37; 7:39, 43-5
Séance d'organisation, 1:9, 14-5, 17, 22-3, 31
Construction, secteur, 2:16-7; 5:93-5
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:52, 66; 2:14-7, 23, 29, 35, 51-5, 63, 66-7, 91, 94-7; 3:8, 11-5; 4:21-2; 5:17, 22-3, 33-7, 53-5, 75, 80-2, 89, 92-5; 6:34-8, 54-5; 7:26, 36, 39-41, 43, 57, 62-4, 66-8; 8:17-9; 9:30-2, 35-6
Députés, salaires, 3:13-4; 6:55
Fonction publique, 3:12-4; 4:21; 6:36, 55
Gouverneur général, 6:55
Juges, 6:55
Procédure et Règlement, 2:35; 3:24-6; 7:13; 9:30-2, 35-6
Secteur privé, 3:12-3
Secteur public, rémunération, 1:52; 2:94-5
Rubio, Consuela (Comité canadien d'action sur le statut de la femme)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 7:10-2, 17, 19-21, 24-5
Saint-Julien, Guy (PC—Abitibi)
Comité, 2:41, 44
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 2:28, 81
Samson, Cid (NPD—Timmins—Chapleau)
Assurance-chômage, régime, 2:11-2, 20-1, 48-54, 67, 75-7, 88-90, 101-2; 4:16, 28-31, 36; 5:12-5, 32-3, 46-8, 55, 89-91, 96; 6:14-7, 28-31, 39-40; 7:19, 21, 36-9, 56-8, 66-7; 8:11-3, 19; 9:12-7, 29, 37-9, 45-9
Comité, 1:32-3, 62-3, 65; 2:40, 101, 103-4; 3:21-3; 5:25-6, 39, 77; 6:25, 37; 7:43, 59; 9:16
Séance d'organisation, 1:8-11, 13-7, 21-2, 26-9
Commission canadienne des droits de la personne, 8:13-4

Présidence, décisions et déclarations—Suite	Organisation nationale anti-pauvreté
Députés—Suite	<i>Voit aussi</i> Témoins
Temps de parole et ordre d'intervention, 1:8-9, 42; 2:5, 18-20, 37, 40-1, 44, 51, 55, 66, 80-2, 90-1, 101; 3:7, 17; 5:16, 21, 25-6, 38, 53, 55, 57, 70, 77, 80, 82-3, 92; 6:9, 13, 23, 28, 31, 37, 54; 7:19, 26, 39, 59, 65; 9:15	Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:37, 39-40
Documents	Paddock, Brian (ministère de l'Agriculture)
Annexion au compte rendu, 5:39, 66	Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:26-33, 35-8
Et renseignements	Paquette, Pierre (Confédération des syndicats nationaux)
Demandes, 1:52; 5:77	Parent, Madeleine (Comité canadien d'action sur le statut de la femme)
Validité, évaluation, 5:55	Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 7:8-10, 20-1
Langage antiparlementaire, 5:75-6	Parker, Sid (NPD—Kootenay-Est)
Médias, exclusion de la salle de réunion, 5:26, 60	Assurance-chômage, régime, 2:58-60
Ministre, comparution, 2:103-4; 3:23; 6:49; 7:43, 45	Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 2:58-60
Motions	Pas du Nid-de-Corbeau, subvention, Voir Céréales, transport ferroviaire; Transport, subventions—Grain
Modification, procédure, 1:27	Pascucci, Cries (Alliance de la Fonction publique du Canada)
Présentation par écrit, 3:26; 7:44; 9:32-3	Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:41-3, 45-7, 49, 55, 59
Priorité sur un rappel au Règlement, 9:32	Pauvreté, Voir Assistés sociaux; Assurance-chômage, régime—Modifications; Personnes à faible revenu—Nombre
Personnel de soutien, embauche, 1:9	Pêche, secteur, Voir Assurance-chômage, régime
Président du Comité, suppléant, nomination, 4:4	Pensions du Canada, régime
<i>Procès-verbaux et témoignages</i>	Invalidité, prestations, personnes à des personnes non admissibles, 3:6, 9, 19
Impression, 1:7	Personnel, compression
Témoins, identité, vérification, 1:44	Travailleurs mis à pied, programme de 300 millions \$, 2:47
Projet de loi	<i>Voit aussi</i> Assurance-chômage, régime—Départs volontaires
Amendements, propositions, non-présentation, 9:35-6	Personnes à faible revenu
Étude, portée, 1:19	Nombre vivant sous le seuil de pauvreté, 6:29
Séances d'organisation, 1:6-13, 15-21, 26-31	<i>Voit aussi</i> Assurance-chômage, régime—Départs volontaires
Séances	Personnes âgées, Voir Impôt sur le revenu—Sociétés
Calendrier, 1:26-9, 62-3, 67; 2:103; 3:21-2	Petites entreprises
Pause, 5:84; 6:40; 7:27	Crédit d'impôt à l'investissement, 2:88
Tenue et impression des témoignages en l'absence de quorum, 1:7	Emploi, création, rôle, 4:5, 12
Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, témoins, expurgation, question de privilège présentée à la Chambre, projet de loi, étude article par article, suspension en attente d'une décision jugée non justifiée, 9:5, 33, 50	<i>Voit aussi</i> Assurance-chômage, régime; Économie—Reprise; Fiscalité, régime—Fardeau
Audition	Poisson, traitement, usines, Voir Assurance-chômage, régime—Modifications
Procédure, 1:36-7; 2:5	Présidence, décisions et déclarations
Temps, 2:24; 5:25-6, 38, 61	Députés
Comparution, 1:7, 10-3, 15-7, 21, 26, 29-34, 62-3, 67; 2:103; 3:22-3; 6:49; 8:4; 9:21-2	Absence, commentaires, interdiction, 9:19
Conflit d'intérêts, 5:12	Débat entre députés, interdiction, 2:21, 23; 3:8; 4:34; 5:55
Droit de parole, 5:17; 7:43; 8:19	Questions
Exposé, présentation, durée, 2:35	D'ordre politique, 6:50
Frais, remboursement, 3:23	Pertinence, 2:24; 9:26, 34-5, 43
Propos quant à l'honnêteté des députés progressistes conservateurs	Présentation par écrit, 2:44, 81
Répétition par d'autres témoins, empêchement, 7:13-4	Règlement, invocation irrecevable, 2:91; 5:55; 7:26
Retrait demandé, 3:24-6	
Vote par appel nominal, demandes, 9:33, 50-1	
Président du Comité	
Courte, suppléance, 4:4; 9:34	
Fee, nomination, 1:6	
<i>Voit aussi</i> Procédure et Règlement	
Privatisation, Voir Assurance-chômage, régime; Nova Scotia Power Corporation	

- Langran, Joy—Suite**
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:70-1, 77
- Langdon, Steven (NPD—Essex—Windsor)**
Comité, 1:37
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:38-40, 47-9
Députés, salaires, 1:49
Fonction publique, 1:38-9, 48
Juges, 1:49
Municipalités, 1:47-8
Transferts fiscaux aux provinces, 1:38-9
Transport, subventions, 1:39-40, 48
- Libre-échange canado-américain, Accord**
Allusion, 7:65
Emploi, incidence, 5:41
Fabrication, secteur, incidence, 4:27
Main-d'oeuvre, adaptation, programmes, 5:67
Programmes sociaux, incidence, 7:24, 26, 47, 63
Libre-échange nord-américain, Accord. Voir Assurance-chômage, régime—Modifications
- Lieutenants-gouverneurs**
Traitement, gel, 1:35
- Lopez, Ricardo (PC—Châteauguay)**
Procédure et Règlement, 3:26-7
- Love, Don (Conseil du Trésor)**
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:37, 39, 48-9, 52
- Low, Martin (ministère de l'Emploi et de l'Immigration)**
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 9:36-7, 47-9
- Mabbutt, James (ministère des Finances)**
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 9:22, 24
- Main-d'oeuvre, adaptation. Voir Libre-échange canado-américain, Accord**
- Manicouagan, circonscription. Voir Assurance-chômage, régime—Modifications**
- Manley, John (L—Ottawa-Sud)**
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:45-7
Transport, subventions, 1:45-7
- McCamblly, James A. (Fédération canadienne du travail)**
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 2:69-85
- McCreath, Peter L. (PC—South Shore; secrétaire parlementaire du ministre d'Etat (Finances et Privatisation) du 8 mai 1991 au 11 mars 1993; secrétaire parlementaire du ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie et ministre du Commerce extérieur du 11 mars 1993 au 23 mars 1993; secrétaire parlementaire du ministre du Commerce extérieur du 11 mars 1993 au 11 mars 1994)**
Assurance-chômage, régime, 5:16-9; 9:39-40
Comité, 1:32-4, 37; 5:17
Séance d'organisation, 1:6-13, 15-6, 18-20, 24-5, 30-1
- McFee, Gordon (ministère de l'Emploi et de l'Immigration)**
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:55-7; 2:48-55, 60, 62-4, 66-7; 9:26-9, 34, 38, 41-2, 44-6
McIntosh, Robert J. (Institut professionnel de la fonction publique du Canada)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 3:9-11, 13-4, 18-9, 21
- Mères célibataires. Voir Assurance-chômage, régime**
- Ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Voir pluriel Emploi et Immigration, ministère**
- Ministère des Finances. Voir pluriel Finances, ministère**
- Ministère des Transports. Voir pluriel Transports, ministère**
- Morin, Michel (Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles)**
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:84, 91-2
- Morue, pêche, secteur. Voir Assurance-chômage, régime**
- Mouvement Action Chômage de Montréal**
Raison d'être, 2:25
Voir aussi Témoins
- Mulder, Nick (ministère de l'Emploi et de l'Immigration)**
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:53-5, 58, 62, 64, 66-7; 2:45-7, 49-50, 53-4, 56-7, 59-62, 65, 67-8; 9:16, 18-9, 21, 27-9, 39-40, 42, 44, 49
- Municipalités**
Subventions en compensation d'impôts, gel ou réduction, 1:47-8; 9:23-4
Voir aussi Assurance-chômage, régime
- Nid-de-Corbeau, subvention. Voir pluriel Pas du Nid-de-Corbeau, subvention**
- Nominations par décret**
Situation, évolution, 3:11
- Nouveau parti démocratique. Voir NPD**
- Nouvelle-Zélande**
Problèmes financiers, redressement, émission de W-5, 9:8
- Nova Scotia Power Corporation**
Privatisation, 1:50
- NPD (Nouveau parti démocratique). Voir Construction, secteur—Syndicats**
- Ordre de renvoi**
Projet de loi C-113 (Loi portant compression des dépenses publiques), 1:3
- Organisation internationale du travail. Voir Fonction publique—Salaires, gel—Conventions**

- Forbes, André** (Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:84, 90-1, 94-6
- Formation**
Chambre de commerce du Canada, rôle, 2:93-4
Encouragements fiscaux, 2:47; 6:21-2
Gouvernement fédéral
Dépenses, 7:22
Responsabilité, 2:80
Voir aussi Assurance-chômage, régime; Électriciens; Horticulture, secteur
- Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité, Section 353**
Membres, nombre, 2:11
Voir aussi Témoin
- Garderie, services. Voir Femmes—emploi**
- GATT. Voir Commerce international**
- Giampietri, Susan** (Alliance de la Fonction publique du Canada)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:38-41, 44-54, 56-60
- Glover, Sharon** (Chambre de commerce du Canada)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 2:87-90, 95-7, 100
- Gouvernement, dépenses**
Conférence Board du Canada, déclarations, 3:6
Évolution depuis 1984, 3:15
Paiements de transfert, proportion, 4:20
Salaires, proportion, 3:5
Vérificateur général du Canada, rapport, 3:6, 8-9, 12
- Gouvernement, effectifs**
Répartition, utilisation, etc., 4:13-4
- Gouvernements**
Coordination, nécessité, 4:19-20
Endettement, fardeau, 4:8-9
- Gouverneur général**
Traitement, gel, 1:35, 43; 6:55
- Grain de l'Ouest, transport, Loi. Voir Transport, subventions**
- Greffier du Comité**
Comité, 3:22
Séance d'organisation, 1:6-8
Procédure et Règlement, 4:4
- Guérard, Gaétan** (Mouvement Action Chômage de Montréal)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 2:25, 38-40
- Gustafson, Leonard** (PC—Souris—Moose Mountain; secrétaire parlementaire du premier ministre du 8 mai 1991 au 11 mars 1994)
Assurance-chômage, régime, 2:21-3
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 2:21-4
Procédure et Règlement, 2:24
- Harcelement sexuel**
Commission canadienne des droits de la personne, plaintes reçues, 8:10
Employeurs, sensibilisation, 8:15-6
Voir aussi Assurance-chômage, régime
- Hayes, Kevin** (Congrès du travail du Canada)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:74, 80-1
- Horticulture, secteur**
Formation, programme, aide financière fédérale, 2:46-7
Howatson, John (Association des manufacturiers canadiens)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 4:22-36
- Hucker, John** (Commission canadienne des droits de la personne)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 8:7, 14
- Hughes, Geoff** (ministère des Finances)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:37, 39, 49-52
- Hygiène et sécurité au travail. Voir pluriel Santé et sécurité au travail**
- Impôt sur le revenu**
Particuliers, taux, baisses successives de 1%, 2:97; 4:19
Sociétés, personnes âgées, fardeau disproportionné, 6:24
- Inflation**
Lutte, gouvernement progressiste conservateur, mesures prises depuis 1984, conséquences, 2:33
Taux, 4:18
Voir aussi Fonction publique—Salaires
- Institut Fraser. Voir Assurance-chômage, régime; Témoin**
- Institut professionnel de la fonction publique du Canada**
Composition, professions représentées, etc., 3:10
Voir aussi Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113; Témoin
- Intérêt, taux**
Niveau, 4:18
- Invalidité, prestations. Voir Pensions du Canada, régime**
- Ivanochko, Daria** (Syndicat canadien de la fonction publique)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 7:49-50, 58-9, 67-8
- Jalbert, Alain** (Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:84-9, 92-3, 96
- Journal of Labour Economics. Voir Assurance-chômage, régime—États-Unis**
- Juges**
Traitement, gel, 1:35, 49; 6:55
- Kootenay-Est, circonscription. Voir Assurance-chômage, régime**
- Langan, Joy** (NPD—Mission—Coquitlam)
Assurance-chômage, régime, 5:70-1, 77
Comité, 5:61, 71

- Électrifiens—Suite**
Emploi, abandon, motifs, 2:11
Formation, 2:6, 18-9
- Emploi**
Abandon ou changement, 2:47
Voir aussi Assurance-chômage, régime—Présta-
Construction, secteur—Travailleurs: Économie—
Récession; Électrifiens; Fabrication, secteur; Femmes;
Libre-échange canado-américain, Accord; Secteur privé;
TPS
- Emploi, création**
Autres pays, comparaison, 2:42
Gouvernement, mesures, nécessité, 2:37, 68, 74, 83, 100; 5:6,
11; 7:6, 47
Voir aussi Petites entreprises
- Emploi et Immigration, ministère.** Voir Assurance-chômage,
régime—Modifications; Témoins
- Entreprises d'utilité publique, impôt sur le revenu, transfert,**
Loi
Champ d'application, 1:52
Voir aussi Transferts fiscaux aux provinces
- Exportations**
Canada, rang mondial, 7:61
- Fabrication, secteur**
Emploi, perte, 7:61
Rentabilité, facteurs, 4:23
Voir aussi Fiscalité, régime—Fardeau; Libre-échange canado-
américain, Accord; TPS
- Faillites d'entreprises**
Nombre, 4:15-7, 23
- Familles**
Bien-être social, prestations, 6:6
Violence. Voir *pluri* Violence dans la famille
Voir aussi Assurance-chômage, régime
- Fashion, Joe** (Fraternité internationale des travailleurs de
l'électricité, Section 353)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude,
2:5-12, 14, 18-9, 21-2
- FAT-COI, Département des métiers de la construction.** Voir
Témoins
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante.** Voir
Témoins
- Fédération canadienne du travail.** Voir Témoins
- Fee, Doug** (PC—Red Deer) (président)
Assurance-chômage, régime, 5:12; 7:69; 9:44-5
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude,
2:48, 54, 57, 59-60, 82, 102; 4:18-9; 5:12; 7:69; 8:14;
9:44-5
Intérêt, taux, 4:18
Voir aussi Président du Comité
- Femmes**
Chômage, taux, 7:6-7
Emploi
Abandon, motifs, 7:26-9
Baisse, 7:28
- Femmes—Suite**
Emploi—Suite
Emplois à temp partiel, augmentation, 7:6
Garderie, services, relation, 7:7, 16
Sous-emploi, 7:6
Remunération, 7:7, 28
Voir aussi Assurance-chômage, régime; Construction,
secteur; Fonction publique—Salaires
- Finances, ministère.** Voir Témoins
- Fiscalité, régime**
Concurrents internationaux, régimes, harmonisation, 3:20
Fardeau
États-Unis, comparaison, 2:96
Fabrication, secteur, incidence, 4:26
Petites entreprises, inquiétudes, 4:6, 17-8
Gouvernements fédéral et provinciaux, collaboration, 2:97-8
- Fisher, Ron** (NPD—Saskatoon—Dundurn)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude,
5:82-3
- Fonction publique**
Effectifs, réduction, charge de travail, incidence, 3:18
Moral, 3:20; 5:46, 58
Salaires
Femmes, 5:56
Inflation, taux, retard accumulé, 3:18; 5:40, 57
Niveaux inférieur et supérieur, 5:55-6
Revenus réels ou disponibles, relation, 5:56-7
Secteur privé, comparaison, 3:10-3, 16; 4:7-8, 21; 5:40, 48-9,
51-2
Secteurs publics autres que fédéral, comparaison, 3:10-1;
5:40
- Salaires, gel de deux ans**
Conventions internationales, atteinte, plainte auprès de
l'Organisation internationale du travail, etc., 3:5;
5:40-1, 49-50, 62
Déficit, lutte, relation, 4:21; 5:50-1
Économies prévues, 5:50; 6:36
Mesures, 1:35; 5:85
Négociations collectives, processus, incidence, 1:48-9; 3:4-8,
12-4, 16-7, 19-20; 5:39-41, 46-7, 49-50, 52, 57, 60, 62;
6:55; 9:22-3
- Retraite, pensions, etc., incidence, 3:6**
Secteur public, rémunération, Loi (modification), projet
de loi C-29, relation, 9:23
Syndicats, consultations, discussions, etc., 1:38-9; 3:5;
5:46-7
Sécurité d'emploi, 3:14-5, 17
Service au public, 5:58
Technologie, utilisation, incidence, 3:20-1
- Fonction publique 2000**
Allusions, 3:5, 20
- Fontana, Joe** (L—London—Est)
Assurance-chômage, régime, 5:77-80
Comité, 5:77
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude,
5:77-80

- Couture, Clément**—*Suite*
Procédure et Règlement, 3:24, 26-7; 9:32-3, 43
TPS, 3:15
Transferts fiscaux aux provinces, 1:52
Voir aussi Président du Comité
- Craig, Iris** (Institut professionnel de la fonction publique du Canada)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 3:41-21
- Darcy, Judy** (Syndicat canadien de la fonction publique)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 7:46-57, 59-67, 69
- Déficit**
PNB, proportion, évolution, 3:15
Réduction, solutions à long terme, 7:6
Voir aussi Fonction publique—Salaires, gel; Transport, subventions—Grain—Dette
- DeMerchant, William** (Mouvement Action Chômage de Montréal)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 2:24, 26-44
- Dépenses publiques, compression, Loi de 1993. *Voir plutôt***
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-105
Dépenses publiques, compression, Loi n° 2 de 1993. *Voir plutôt*
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-105
Allusions, 5:26-7, 30-2, 36-7, 85; 9:12
- Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113. Ministre des Finances**
Abandon ou retrait demandé, 2:7, 69, 72; 5:30, 65; 6:26, 28, 41, 48, 56; 7:54
Adopté, 9:51
Adoption rapide demandée, 4:24
Amendements, propositions, exemplaires, distribution, 2:103
Art. 1 réservé, 9:22, adopté, 50
Art. 2, 9:22, adopté, 23
Art. 3 à 12 adoptés, 9:23
Art. 13, 9:23, adopté, 24
Art. 14, 9:24, adopté, 25
Art. 15 et 16 adoptés, 9:25
Art. 17, 9:25-35, adopté, 36
Art. 18, 9:36-41, adopté, 42
Art. 19 adopté, 9:42
Art. 20, 9:42-4, adopté, 45
Art. 21, 9:45-6, adopté, 47
Art. 22 adopté, 9:47
Art. 23, 9:47-8, adopté, 49
Art. 24 à 26 adoptés, 9:49
Art. 27 et 28 adoptés, 9:50
Économies anticipées, 2:68; 4:25, 31; 5:9, 50; 7:59-60
Étude, 1:6-67; 2:5-104; 3:4-27; 4:4-36; 5:5-96; 6:4-56; 7:5-69; 8:4-20; 9:7-51
Audiences, prolongation et tenue à travers le pays, proposition, 5:9; 6:26
Institut professionnel de la fonction publique du Canada, consultation, 3:5, 9
Mesures, orientation politique plutôt qu'économique, 3:4, 7-8, 11-2
- Electriciens**
Chômage, taux, 2:5
- Économie souterraine**
Problème, 4:17-8
- Économie mondiale**
Voir aussi Assurance-chômage, régime—Modifications; Situation, 2:42; 5:67; 7:61
- Économiste, ministre des Finances, exposé du 2 décembre 1992**
Allusion, 2:41
Mesures, modifications proposées, etc., 1:34-5, 43; 2:46, 68, 83, 85; 6:51; 9:23-4
Groupes touchés, consultations, discussions, etc., 1:38
- Emploi, incidence, 5:64, 73; 7:49, 61**
Responsabilité, 5:67
Reprise
Mesures, 4:27
- Construction, secteur, incidence, 5:6**
Récession
Autres pays, comparaison, 7:6
- Économie**
Autres pays, comparaison, 7:6
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 6:41-56
- East, Wayne** (Syndicat national des cultivateurs)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:5-19, 21-3
- Dumoulin, Guy** (FAT-COI, Département des métiers de la construction)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 6:25-6, 29-31, 33-5, 38-40
- Dumaine, François** (Organisation nationale anti-pauvreté)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, Niveau, 4:18
- Dollar canadien, taux de change**
Niveau, 4:18
- Dinan, Thomas** (Alliance de la Fonction publique du Canada)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:48-9, 55-7
- Dette. *Voir* Transport, subventions—Grain**
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 9:25
- Di Sanza, Emile** (ministère des Transports)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 9:25
- Députés, salaires**
Fonctionnaires, comparaison, 3:13-5
Gel, 1:35, 43-5, 49; 3:13-4; 5:85; 6:55
- Députés progressistes conservateurs. *Voir* Assurance-chômage, régime—Abus: Procédure et Règlement—Témoins—Propos**
Titre adopté, 9:50
- Députés progressistes conservateurs. *Voir* Assurance-chômage, régime—Abus: Procédure et Règlement—Témoins—Propos**
Rapport à la Chambre, 9:3, 51
Résumé législatif, version révisée, distribution, 3:23
Productivité et compétitivité internationale, relation, 2:21-3, 35-6, 46, 71-2, 80
58; 9:12
- Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113. *Suite***
Objectif, raison d'être, etc., 2:33, 82; 5:11, 20, 30, 43; 7:22, 54, 58; 9:12

- Chambre de commerce du Canada**
Composition et représentativité, 2:85
Voir aussi Formation; Témoins
- Chartrand, André** (FAT-COL, Département des métiers de la construction)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 5:5, 13-5, 22
- Chômage, taux**
Autres pays, comparaison, 6:36
Niveau élevé, 4:18; 5:64, 73; 7:5, 17, 22, 60-1
Québec, 7:8
Voir aussi Assurance-chômage, régime—Modifications; Construction, secteur; Électriciens; Femmes
- Chômeurs**
Association, création suggérée, 5:71
Désespoir, frustration, etc., 7:49-50
Nombre, 5:5, 41, 71
- Coalition des travailleurs et travailleuses de Sept-Îles. Voir** Témoins
- Cole, John E.** (PC—York—Simcoe)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 4:35
- Comité**
Députés
Questions, présentation par écrit, 2:44, 81
Temps de parole et ordre d'intervention, 1:8-9, 37, 42, 2:5, 18-20, 37, 40-1, 44, 51, 55, 66, 80-2, 90-1, 101; 3:7, 17; 5:15, 21, 25-6, 38, 53, 55, 57, 70, 77, 80, 82-3, 92; 6:9, 13, 23, 28, 31, 37, 54; 7:19, 26, 39, 59, 65; 9:15-6, 29
- Documents**
Annexion au compte rendu, 5:38-9, 66
Distribution, 1:9, 58, 65; 3:23; 5:38, 57, 61
Et renseignements
Demandes, 1:52; 5:77; 9:42
Validité, évaluation, 5:55; 6:25
Ministre, comparution, 2:103-4; 3:23; 6:49; 7:43-5
Personnel de soutien, embauche, 1:9
Séance d'organisation, 1:6-31
Séances
Calendrier, 1:62-3, 67; 2:103; 3:21-2
M. (Courure), 1:26-8, adoptée, 29
Am. (Soetens), 1:26-7, adoptée, 28
Pause, 5:84; 6:40; 7:27
Tenue et impression des témoignages en l'absence de quorum, 1:7-8
- Témoins**
Audition
Procédure, 1:36-7; 2:5
Programme, 5:61
Temps, 2:24; 5:25-6, 38, 61
- Alliance de la Fonction publique du Canada, 1:16-7**
Commission des transports des provinces de l'Atlantique, 8:4
Fonctionnaires, 1:13-6, 31, 62-3, 67; 6:49; 9:21-2
Liste, propositions, etc., 1:7, 10, 26-34; 3:22-3; 6:49
- Comité—Suite**
Témoins—Suite
Comparution—Suite
Particuliers plutôt qu'organisations, séances à travers le pays, etc., 1:12, 17-29; 2:25, 103; 3:22; 5:39, 65-6, 71, 85; 7:46
Regroupement, 1:10-6
Droit de parole, 5:17; 7:43; 8:19
Exposé, présentation, durée, 2:35
Frais, remboursement, 3:23; 6:25
- Comité canadien d'action sur le statut de la femme. Voir** Témoins
- Commerce international**
Ententes sectorielles, GATT, position, etc., 7:65-6
Commission canadienne des droits de la personne
Audiences, déroulement, 8:13-4
Voir aussi Harcèlement sexuel; Témoins
- Commission de l'assurance-chômage. Voir** Assurance-chômage, régime—Départ volontaire, justification
- Commission des transports des provinces de l'Atlantique. Voir** Comité—Témoins—Comparution; Transports, subventions—Région
- Confédération des syndicats nationaux. Voir** Témoins
- Conférence Board du Canada. Voir** Gouvernement, dépenses
- Congrès du travail du Canada**
Composition et rôle, 5:61-2
Voir aussi Appendices; Témoins
- Conseil du Trésor. Voir** Témoins
- Construction, secteur**
Chômage, taux, 2:6, 23; 5:6
Femmes, 5:16
Syndicats, NPD, cotisations, 5:16
Travailleurs, emploi
Abandon, motifs, 2:8-9; 5:94-6
Conditions, 2:8; 5:6
Protection, 2:7, 19-20
Québec, 5:14, 23, 93
Santé et sécurité au travail, 2:12-4, 16-7; 5:15
Voir aussi Assurance-chômage, régime; Économie—Récession
- Couture, Clément** (PC—Saint-Jean) (président suppléant)
Assurance-chômage, régime, 1:65-6; 2:41-3, 82-4; 7:60-2
Chômage, taux, 7:61
Comité, 2:40, 101
Séance d'organisation, 1:8-9, 14-5, 19, 25-7, 29-31
Déficit, 3:15
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 1:52, 65-6; 2:41-4, 82-4; 3:8, 15-7; 7:59-62; 9:32-3, 41-3
Députés, salaires, 3:15
Économie, ministre des Finances, exposé du 2 décembre 1992, 2:83
Économie mondiale, 2:42; 7:61
Emploi, création, 2:42, 83
Exportations, 7:61
Fonction publique, 3:16
Gouvernement, dépenses, 3:15

[illegible]

- Assurance-chômage, régime—*Suite*
 Modifications proposées—*Suite*
 Libre-échange nord-américain, Accord, relation, 2:35, 37, 71, 7:10, 62
 Manicouagan, circonscription, bureau du député, occupation, relation, 5:92-3
 Mères célibataires, incidence, 7:21
 Objectifs, réalisation, perspectives, 5:89; 6:9; 7:54
 Patronat et syndicats, relations, incidence, 2:73-4; 5:8, 62, 79
 Pauvreté, incidence, 7:5-6, 21
 Poisson, traitement, usines, travailleurs, répercussions, 5:19
 «Rafistolage» plutôt que réforme, 4:22-3; 5:11; 9:20-1
 Répercussions sociales, violence dans la famille, etc., 6:39-40
 Solutions de rechange, 1:63; 5:42
 Textile, industrie, travailleurs, répercussions, 5:49
 Travailleurs
 Abus ou harcèlement par l'employeur, appréhensions, 2:6-7, 70, 73, 75, 77-8, 95; 4:21-2, 30; 5:8, 29, 85, 90-1
 Incitation à s'accrocher à leur emploi, 2:36, 72-3, 100; 5:30, 62-3; 7:54, 57
 Injustice envers, 2:70
 Mise à pied, préavis, efficacité, incidence, 2:70, 74, 82
 Sous-emploi, incidence, 2:72-3, 100
 Morue, pêche, secteur, aide spéciale, 2:6, 23
 Municipalités, utilisation abusive, 6:31
 Objectif, raison d'être, etc., 7:22, 46, 65; 9:9
 Pêche, secteur
 Côte est, abus systématique, 6:14-5, 19
 Prestations, financement, 4:24-5, 34
Voir aussi sous le titre susmentionné Morue
 Personnes congédiées pour mauvaise conduite
 Coût, 2:45
 Décisions, appels, 5:70-1; 7:11-2
 Employeur et prestataire, versions, examen obligatoire, 1:56; 2:28-9; 9:45-6
 Femmes, problème de garde, enfants malades, etc., 7:16, 29
 Inadmissibilité aux prestations, 1:56; 2:86; 4:10, 24, 28, 36; 5:27, 29-32, 36-7, 42-4, 62-3, 65, 69; 7:54
 Pénalité, période d'exclusion, etc., 5:27, 42, 59, 66, 68-9; 7:10
 Preuve, fardeau, 2:30-1; 7:17; 9:16
 Problème, statistiques, etc., 1:64-5; 5:53-5, 63, 68, 81; 7:59; 9:20-1, 26
 Recours, 3:7, 19
 Santé et sécurité au travail, relation, 5:7-8, 12
 Personnes qui quittent leur emploi sans justification
 Autres pays, traitement, comparaison, 2:71, 81, 86; 7:62; 8:8
 Données, accès, 2:31, 101-2
 Exclusion totale versus pénalités graduées, 8:8-9; 9:9-10, 29-30, 42-3
 Harcèlement sexuel, cas, relation, 5:78
 Inadmissibilité aux prestations, 1:56; 2:21-2, 70, 86, 91; 3:19; 4:10-1, 24, 28, 36; 5:27, 29-33, 36-7, 42-4, 59, 62-3, 65, 69, 74, 76, 78, 82, 88-9; 6:6-8, 27-8, 34, 36-7; 7:35, 54, 57-8; 8:4, 7-9; 9:9-10, 29-30, 38, 42-3
 Justification, 5:42; 9:8
 Interprétation erronée, 2:15-6
 Information télévisuelle, Institut Fraser, étude, 6:4
 Femmes, répercussions, 7:8, 21-3, 33
 2:37, 71; 5:63, 65; 7:15, 25-6, 47, 62
 États-Unis, comparaison, harmonisation, etc., relation, suggérées, 2:15-6
 Emploi et Immigration, ministère, séances d'information 60; 9:14
 Économies anticipées, 2:68; 4:25, 31, 44; 7:14-5, 25, 25; 8:7; 9:27-9
 Décisions, appels, incidence, 2:67; 5:7, 13, 30, 77-9, 88; 7:12, 25; 8:7; 9:27-9
 Coût, réduction, incidence, 6:6, 9-10
 Consultation préalable, absence, 5:44, 65; 7:29
 5:6-10, 12, 15, 85, 90-1
 Construction, secteur, travailleurs, incidence, 2:6-7, 10; 4:22-3; 5:30, 44, 70; 6:35; 7:54; 9:19
 Caisse, déficit, réduction, incidence, 2:71-2, 82-3, 87, 99; 4:22-3; 5:30, 44, 70; 6:35; 7:54; 9:19
 Cabiner, décisions, options étudiées, etc., 2:45-6, 56
 19-20, 43-4
 2:68; 4:13; 5:10, 31-2, 34, 43-4, 46; 7:14, 18-9, 25; 9:14
 Bureaux, violence appréhendée, mesures de sécurité, etc., 33, 91; 7:47-8, 50, 57-8, 67-8
 Bien-être social, recours, relation, 2:37, 100-1; 4:26-7; 5:27, 2:67-8; 5:7; 7:15, 25; 9:14, 27-9
 Application, coût prévu, ressources additionnelles, etc., 2:67-8; 5:7; 7:15, 25; 9:14, 27-9
 Ampleur, niveau insuffisant, etc., 4:23, 27-8
 Agents, information, préparatifs, etc., 1:54-5
 Abandon préconisé, 7:7
 Modifications proposées
Voir aussi sous le titre susmentionné Modifications
 Mères célibataires, 7:15-6
Voir aussi sous le titre susmentionné Information
 Cas, traitement, exemples, 2:58-60
 Kootenay-Est, circonscription
 Information
Voir aussi sous le titre susmentionné Modifications—
 Études, recherches, etc., résultats, 6:4-6
 Institut Fraser
 Réponse téléphonique automatisée, 1:58
 élimination, 2:58-9
 Kootenay-Est, circonscription, ligne sans frais, Information, services téléphoniques
 Historique, documentation, 1:54
 quittent leur emploi sans justification
Voir aussi sous le titre susmentionné Personnes qui
 Victimes, bénéfice du doute, 8:6, 15-8
 Témoins, recrutement, difficulté, 5:79; 7:21, 32
 9:48-9
 personnes exclues, accès, 2:63-4; 7:19, 22-3, 31-2; 8:13; 8-10, 17-9; 9:17, 40-2
 79; 6:30-1; 7:9, 16-7, 30-1, 35, 38-9, 41-3, 52-3; 8:5-6, 62; 2:29, 47; 7:7; 5:79, 83; 7:20, 22-4, 31, 33-4, 39-41; 8:12-3; 9:17-8, 47-8
 Preuve, démonstration, difficultés, etc., 2:38, 47-8, 76; 5:33, 79; 6:30-1; 7:9, 16-7, 30-1, 35, 38-9, 41-3, 52-3; 8:5-6, 62; 2:29, 47; 7:7; 5:79, 83; 7:20, 22-4, 31, 33-4, 39-41; 8:12-3; 9:17-8, 47-8
 Harcèlement sexuel comme motif de départ...—*Suite*
 Harcèlement sexuel, régime—*Suite*

- Assurance-chômage, régime—Suite**
- Départs volontaires—*Suite*
- Problème, 2:40, 75, 91-2; 4:10-11; 5:19-20; 9:12-4
- Raisons, données, 1:66; 2:48-9, 102; 5:55; 73, 81; 7:55; 8:6, 10-11, 15; 9:14, 27-8
- Semaines travaillées, période de référence, relation, 2:10, 14-5, 51-4; 5:8; 34-6, 86; 7:53-4, 56-7, 63-7, 69; 9:44-5
- Statistiques, 1:64-5; 2:48-50, 84, 101; 5:53-5, 59, 63, 68; 7:19, 59-60; 8:11; 9:39
- Description, 1:55
- Discrimination comme motif de départ volontaire
- Agents
- Du même sexe que le prestataire, accès, 1:57, 60
- Formation spéciale, 1:57, 60; 2:48; 8:6
- Enquêtes, durée, etc., 8:6, 17
- Victimes, bénéfice du doute, 8:6, 17
- Etats-Unis, comparaison, 6:35
- Journal of Labour Economics*, articles, 6:5-6
- Vous aussi sous le titre susmentionné* Coût; Modifications
- Etudes, analyses, etc., 2:44-5
- Vous aussi sous le titre susmentionné* Institut Fraser
- Familles
- Abus systématique, 6:11-2
- Vous aussi sous le titre susmentionné* Prestataires
- Femmes
- Emplois à temps partiel, relation, 7:6
- Maternité, congé, prestations, 7:7-8, 48, 55
- Rémunération, niveau, relation, 7:7, 15
- Vous aussi sous le titre susmentionné* Agents; Décisions, appels; Départ volontaire, justification; Départ volontaires; Modifications; Personnes congédiées;
- Fonds, utilisation à des fins autres qu'un revenu de remplacement, 2:27, 71, 80, 93-4; 4:25, 30-1, 34; 5:8-9, 18, 24, 68
- Formation professionnelle, financement, 2:26-7, 36-7, 71, 80, 93-4; 4:12, 25-6, 30; 5:17-8, 20-5, 32, 66-8; 6:12, 20-1; 9:8-11
- Autres pays, comparaison, 2:98; 9:10
- Fraude, *Vous sous le titre susmentionné* Abus
- Gouvernement fédéral
- Contribution financière, interruption, 2:26-7, 43; 5:8-9, 11, 16, 42; 6:12; 9:9-10
- Surveillance, rôle, 5:23-4
- Agents
- Décisions, conséquences juridiques, 7:32, 37-8
- Du même sexe que le prestataire, accès, 1:57, 60; 2:47; 8:18
- Formation spéciale, 1:57, 60; 2:48; 7:31; 8:6, 14-5, 18-9; 9:18, 41-2
- Audiences à huis clos, 1:57, 62; 2:29, 47, 77; 5:86; 7:19-20, 31; 8:10
- Décisions, appels, etc., 2:66-7, 75; 5:63; 6:28
- Dossiers, 2:64-6
- Employeurs
- Accusés faussement, 4:13
- Attitude, 7:37-9
- Enquêtes, durée, etc., 8:6, 17
- «Harèlement, de nature sexuelle ou autre», 2:77-8; 5:74; 7:12, 30
- Assurance-chômage, régime—Suite**
- Décisions, appels
- Conseil arbitral, rôle, fonctionnement, etc., 1:61-2; 5:13, 87-8
- Délais, 1:59; 2:18, 32, 37-8, 87-9; 5:7, 12-3, 78, 86-7, 96; 6:28, 33, 37-8; 9:39
- Employeur, droit d'appel, 2:63-4; 4:29
- Femmes, temps et ressources financières disponibles, relation, 7:29, 32, 34
- Mécanisme, 1:55; 2:87; 5:63
- Prestations, versement, relation, 5:76
- Québec, 5:29
- Statistiques, 2:87; 5:71, 77, 80-2; 9:26-8, 39
- Vous aussi sous le titre susmentionné* Harèlement; Modifications; Personnes congédiées
- Déficit, *Vous plutôt sous le titre susmentionné* Caisse, déficit
- Départ volontaire, justification
- Application, directives, document intitulé *Guide de la détermination de l'admissibilité*, etc., 5:28; 7:36-7; 9:38-9
- «Assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat», 2:11-2, 56-8; 7:56-7, 67
- Commission de l'assurance-chômage, biais en faveur de l'employeur ou contre le prestataire, 7:11-2, 17, 24, 50-2
- «Conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité», 2:20-1
- Définition, 1:56; 5:63
- Employeurs, attitude, 6:7-8, 33
- Femmes, situations ou circonstances spéciales, relation, 7:29-30, 51-2
- Mortis, 1:56; 2:9, 27-8, 39, 46, 50-1, 55, 84, 87; 4:11; 5:6, 18-20, 27-8, 32-3, 58-9, 63-4, 74-5, 85; 6:27, 34; 7:30, 32, 37, 50, 57, 62; 8:4, 16-7; 9:14-5
- Prestataires
- Absence d'expression et admissibilité aux prestations, relation, 2:47-8, 92-3; 4:12-3, 27
- Bénéfice du doute, 1:56; 2:18, 38-40, 56-7, 87; 4:13; 5:75; 7:16-7, 34, 38-9; 8:6, 16-7; 9:39-40, 46-7
- Innocence présumée, 4:26-7; 5:6
- Protection, recours disponibles, etc., 4:24, 27-8; 9:12, 16-7, 21, 39
- Preuve, fardeau, démonstration, etc., 2:9-10, 30-1, 37-8, 84; 5:7, 9, 13, 27-9, 32-3, 63, 75, 77, 80, 82-3, 87-8, 90-1; 6:32-3; 7:16-7, 30, 34, 39, 52; 8:7; 9:15-6
- Recours du milieu de travail, épuisement, condition, 7:51-3
- Régime, surveillance, 8:6, 10, 12, 15-7; 9:18-9
- «Seule solution raisonnable», 2:30; 5:28; 9:37
- Témoin, recrutement, 2:38; 5:78, 87; 6:32; 7:17
- «Toute autre circonstance raisonnable prescrite», 2:55; 5:75; 6:34; 8:16; 9:36-7
- «Volontairement», définition, 9:37-8
- Coût, 2:45, 68
- Départs volontaires
- Décisions renversées en appel, 2:49-50, 54; 5:80-2; 7:11, 14
- Employeur et prestataire, versions, examen obligatoire, 1:56; 2:28-9; 9:45-6
- Femmes, 5:43, 58-9; 7:14, 23
- Personnel, compression par l'employeur afin de protéger l'emploi d'autres employés, 1:57; 2:28; 4:11
- Personnes à faible revenu, 5:43; 6:28-9, 31

- Adams, Eric (rechercheur pour le Comité)
Comité, séance d'organisation, 1:9
- Addario, Lisa (Association nationale de la femme et du droit)
Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 7:27-30, 33-35, 37-9, 41-2
- Agriculture
Gouvernement fédéral, aide financière depuis 1984, 6:52
- Agriculture, ministère. Voir Témoins
- Alliance de la Fonction publique du Canada. Voir Appendices;
Assurance-chômage, régime—Présentations, demandes;
Comité—Témoins—Comparution; Témoins
- Allmand, l'hon. Warren (L—Noire-Dame-de-Grâce)
Assurance-chômage, régime, 2:9-10; 5:20-1, 66-9, 87-9, 6:9-13, 24-5, 32-3; 7:15-8, 33-5; 8:7-10; 9:8-11, 14, 27-9, 34, 36-7, 40-4, 47, 49
- Chômage, taux, 7:17
- Comité, 3:7; 5:17, 26, 66; 6:25; 7:44-5; 9:22, 29, 42
- Construction, secteur, 2:8-9
- Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 2:8-10, 19, 23-4, 37-8, 55-8; 3:10-1, 14; 5:20-1, 66-9, 80, 87-9; 6:9-13, 24-5, 32-3, 39; 7:15-8, 25, 33-5, 43; 8:7-10; 9:8-11, 14, 22-37, 40-4, 47, 49-51
- Fonction publique, 3:10-1; 9:22-3
- Institut professionnel de la fonction publique du Canada, 3:10
- Municipalités, 9:23-4
- Nominations par décret, 3:11
- Organisation nationale anti-pauvreté, 6:33
- Procédure et Règlement, 2:19, 23-4; 7:13; 9:22-3, 26, 30-6, 43, 50
- Transport, subventions, 9:24-5
- Althouse, Vic (NPD—MacKenzie)
Assurance-chômage, régime, 6:48
- Comité, 6:49
- Dépenses publiques, compression, projet de loi C-113, étude, 6:48-51, 56
- Procédure et Règlement, 6:50
- Transport, subventions, 6:48-51, 56
- Transports routiers, 6:50
- Appendices
Alliance de la Fonction publique du Canada, mémoire, 5A:56-94
- Congrès du travail du Canada, mémoire, 5A:95-115
- Assistés sociaux
Nombre, 5:5, 72
- Pauvreté, seuil, 7:58
- Association des manufacturiers canadiens. Voir Témoins
- Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale. Voir Procédure et Règlement—Témoins; Témoins
- Association nationale de la femme et du droit. Voir Témoins
- Assurance-chômage, Loi (modification), projet de loi C-21 (2^e sess., 3^e lég.)
Allusions, 2:35, 45, 70, 83, 88; 4:20; 5:8, 16-8, 20-1, 27, 30, 32, 42, 66-8, 70, 72; 6:9, 12; 7:10, 12, 18, 47; 8:7; 9:8-11
- Assurance-chômage, régime
Abus ou fraude
Amendes, 5:72
- Dénunciation, 5:72; 9:19
- Députés progressistes conservateurs, comparaison, 7:15
- Empêchement, 5:20, 30-1, 41, 44; 7:58-9; 9:12, 19
- Enquête et suivi, 2:65
- Nombre, statistiques, etc., 2:34; 5:41, 48, 59, 72, 76-7; 6:12; 7:9-10, 59
- Problème, ampleur, 2:21, 31, 34; 5:63-4
- Administration, responsabilité, 2:72, 78-80; 4:25; 5:9, 11, 16-8
- Agents (des services aux prestataires)
Communauté, diversité culturelle et ethnique, relation, 2:62
- Conditions de travail, 5:47
- Femmes, proportion, 2:61
- Formation et sensibilisation, 1:54, 59-60; 2:60-2; 8:6, 16-7; 9:15, 18, 39
- Salaires, 2:51; 5:46-9
- Voilà aussi sous le titre susmentionné Discrimination;
Harcelement; Prestations, demandes
- Assurance, régimes, relation
Caractère fiscal, 6:11, 13, 15
- Cotisants, droits, 7:29
- Principes, relation, 2:90, 93; 4:25, 30; 6:10, 22-3
- Réclamation, justification, comparaison, 7:35
- Autres pays, comparaison, 1:65-6; 4:10, 25, 28; 5:65; 6:5, 13, 35; 7:26, 62-3
- Voilà aussi sous le titre susmentionné Formation;
Personnes qui quittent; Semaines assurables
- Avenir, 5:5
- Caisse, déficit, 1:63; 2:33, 41-3, 72, 82, 85-7; 4:9, 20, 45; 6:37
- Cause, 5:11, 67; 6:12; 7:60; 9:8-11
- Financement, 5:11; 9:10
- Réduction, mesures, 2:45, 83, 86, 90; 4:9; 5:6, 30; 7:10, 60
- Voilà aussi sous le titre susmentionné Modifications
- Caisse, excédents passés, 5:12, 20, 66, 73-4; 9:8
- Ciblage, 6:11, 13, 17
- Construction, secteur
Travailleurs, recours systématique, 5:94-5
- Voilà aussi sous le titre susmentionné Modifications
- Cotisants
Augmentation, option rejetée, 2:45, 83, 86, 95-7; 4:9, 24; 6:36-7; 7:25; 9:7, 11
- Augmentations antérieures, 2:72, 86; 4:9, 17; 7:25
- Economie, cycles, relation, 4:24
- Main-d'œuvre active, proportion assujettie, 9:10
- Niveau élevé, 4:24, 28
- Non-cotisants, 9:9-10
- Partage entre employeurs et employés, 6:23-4
- Voilà aussi sous le titre susmentionné Petites entreprises
- Cotisations, taux
Évolution, 1:64
- Gel, coût, 2:26
- Taux particuliers, fixation, système proposé, 4:25, 32-3; 6:7-9, 13-4, 18-9
- Coût
Augmentation, évolution, 1:63; 4:9, 28
- États-Unis, comparaison, 6:5, 10
- Voilà aussi sous le titre susmentionné Modifications

INDEX

COMITÉ LÉGISLATIF DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

TROISIÈME SESSION—TRENTÉ-QUATRIÈME LÉGISLATURE

DATES ET FASCICULES

— 1993 —

Mars: le 8, f.1; le 9, f.2; le 10, f.3 et f.4; le 11, f.5 (réimpression) et f.6; le 15, f.7 et f.8; le 16, f.9.

GUIDE DE LUSAGER

Cet index est un index croisé couvrant des sujets variés. Chaque fascicule est enregistré selon la date et cette référence se trouve à la page suivante.

L'index contient l'analyse des sujets et les noms des participants. Chaque référence apparaît sous les deux rubriques afin de faciliter l'accès par le nom de l'intervenant ou par le sujet. Les chiffres qui suivent les titres ou sous-titres correspondent aux pages indexées. Certains sujets d'importance font aussi l'objet de descripteurs spéciaux.

Les noms des intervenants et les descripteurs sont inscrits dans un ordre alphabétique. Certaines entrées relatives à la législation sont indexées chronologiquement.

Une entrée d'index peut se composer d'un descripteur en caractères gras et d'un ou de plusieurs sous-titres tels que:

Impôt sur le revenu
Agriculteurs
Gains en capital

Les renvois à un premier sous-titre sont indiqués par un long trait.

Gains en capital. Voir Impôt sur le revenu—Agriculteurs

Les abréviations et symboles que l'on peut retrouver dans l'index sont les suivants:

1^{re}, 2^e, 3^e l. = première, deuxième, troisième lecture. A. = appendice. Am. = amendement.
Art. = article. Chap. = chapitre. Dd. = ordre de dépôt de documents. Déc. = déclaration.
M. = motion. Q.F. = question au *Feuilleton*. Q.o. = question orale. R.g. = réponse du
gouvernement. Rés. = résolution. S.C. = Statuts du Canada. S.r. = sanction royale.

Affiliations politiques:

BQ	Bloc Québécois
Cons. Ind.	Conservateur indépendant
Ind.	Indépendant
L	Libéral
NPD	Nouveau parti démocratique
PC	Progressiste conservateur
Réf.	Parti réformiste du Canada

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser
au Service de l'index et des références (613) 992-7645.
Télécopieur (613) 992-9417

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des
communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.
En vente: Groupe Communication Canada — Edition,
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada KIA 0S9

Published under authority of the Speaker of the House of Commons
by the Queen's Printer for Canada.
Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada KIA 0S9

CHAMBRE DES COMMUNES

Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques

Projet de loi C-113

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE

DU

INDEX

CANADA



779300024

OCT 6 1993

